

LEADERSHIPUL SLUJIRII



LEADERSHIPUL SLUJIRII

Dr. Stephen Gibson



Stephen Gibson

LEADERSHIPUL SLUJIRII

Traducere: Caragia Ludmila

Redactare și tehnoredactare: Ivtodi Cristina

Toate drepturile rezervate. Cu excepția paginilor de testare, nicio parte a acestei cărți nu poate fi reprodusă sau transmisă sub nicio formă - prin mijloace electronice, mecanice, fotocopiere, înregistrare sau altfel - fără permisiunea scrisă a Shepherds Global Classroom (SGC). Fiecare achiziție a curriculumului nostru englez SGC ne permite să traducem și apoi să difuzăm același curriculum către liderii creștini din întreaga lume. Pentru a contacta SGC sau pentru a dona pentru această viziune convingătoare, accesați: www.shepherdsglobal.org.

Cuprins

Ghidul profesorului	5
(1) Definirea leadershipului.....	7
(2) Calificări biblice pentru leadership.....	15
(3) Importanța leadershipului.....	23
(4) Formarea liderului	31
(5) Liderul - slujitor	39
(6) Leadershipul bazat pe caracter.....	49
(7) Prioritățile personale.....	57
(8) Nivelurile leadershipului	67
(9) Conexiune și angajament	77
(10) Team Building / Construirea echipei	87
(11) Slujire cu scop	95
(12) Gestionarea schimbărilor	105
(13) Dezvoltarea liderilor.....	113
(14) Leadership transcultural	123
(15) Evaluarea performanțelor	131
(16) Discursurile publice.....	139
(17) Chestiuni personale: bani, timp și îmbrăcăminte	147
Crearea viziunii: Predică despre leadership	159
Surse recomandate.....	165
Înregistrarea sarcinilor	167

Ghidul profesorului

Descrierea cursului

Acest curs este conceput special pentru liderii creștini care se află în slujire, dar utilizează principii care se aplică oricărui rol de conducere. Cursul ne descoperă de ce convingerea reprezintă fundamentul conducerii. Un potențial lider va învăța cum să-și dezvolte abilitățile și caracterul și să-și sporească influența înainte de a ajunge într-o poziție oficială. Liderii vor învăța cum să-și ghideze organizațiile prin procesul de descoperire a valorilor, de realizare a scopului, împărtășirea viziunii, stabilirea obiectivelor, planificarea strategiei, de săvârșire a acțiunilor și experimentare a performanțelor.

Obiectivele cursului

Fiecare student va fi capabil:

- (1) Să definească leadershipul ca influență personală.
- (2) Să recunoască convingerea ca fundament al leadershipului.
- (3) Să învețe calificările biblice pentru lideri.
- (4) Să conducă de dragul celor care sunt conduși.
- (5) Să gestioneze prioritățile personale pentru atingerea succesului.
- (6) Să motiveze oamenii să se angajeze pe deplin în realizarea unui obiectiv.
- (7) Să se pregătească să dezvolte și să conducă o echipă.
- (8) Să planifice viziunea, obiectivele și strategia unei organizații.
- (9) Să înțeleagă perspectivele culturale în leadership.
- (10) Să aplice principiile referitoare la vorbire, timp, bani și îmbrăcăminte.

Explicații și indicații pentru liderii clasei

Instrucțiunile pentru fiecare lecție sunt tipărite cu caractere *cursive*.

Simbolul ► este plasat înaintea unei **întrebări de discuție**. Liderul clasei trebuie să adreseze întrebarea și să acorde studenților timp pentru a discuta răspunsul. Dacă același student răspunde, de obicei, primul sau dacă unii studenți nu se implică în discuție, liderul poate direcționa întrebarea către altcineva: „Igor, cum ai răspunde la această întrebare?”

În curs se folosesc multe versete din **Sfânta Scriptură**. Ori de câte ori clasa trebuie să citească un pasaj împreună, vor fi indicații concrete în acest sens. De exemplu: *Solicitați unui student să citească Romani 6 pentru grup*. Alteori, referințele Scripturii sunt date între paranteze în text. De exemplu: (1 Corinteni 12:15). Asemenea referințe servesc drept suport pentru afirmațiile din text. Nu este necesar să citiți întotdeauna pasajele dintre paranteze.

Ocazional există câte un **citat-bloc de la un lider din istorie**. Când clasa ajunge la un citat-bloc, liderul clasei poate cere unui student să citească și să explice citatul. Nu suntem neapărat de acord cu tot ceea ce au făcut și au predat acești lideri, dar putem învăța din exemplele lor.

Fiecare lecție se încheie cu **teme de casă**. Temele trebuie finalizate și raportate înainte de următoarea lecție. Dacă un student nu finalizează o temă, o poate face mai târziu. Cu toate acestea, liderul ar trebui să încurajeze studenții să respecte programul, astfel încât să învețe mai multe în clasă. Sarcina a treia din fiecare lecție este memorarea unor puncte specifice din lecție.

La începutul fiecărei sesiuni de clasă, liderul clasei trebuie să colecteze temele (sarcinile de lucru) scrise din lecția anterioară. Liderul poate alege unele dintre paragrafele scrise pentru Tema 1, pentru discuții în clasă. De asemenea, la începutul fiecărei sesiuni de clasă, fiecare student trebuie să scrie din memorie conținutul celei de-a treia sarcini din lecția anterioară. După aceea, clasa va discuta pe scurt despre aceste afirmații memorate pentru a se asigura că fiecare înțelege semnificația acestora.

Dacă studentul dorește **să obțină un certificat de la Shepherds Global Classroom**, atunci acesta trebuie să participe la sesiunile de clasă și să îndeplinească sarcinile de lucru. La sfârșitul cursului este prevăzut un formular pentru înregistrarea sarcinilor finalizate.

Unul dintre scopurile cursului este pregătirea studenților pentru a deveni profesori. Liderul clasei ar trebui să ofere studenților oportunități pentru a-și dezvolta abilitățile de predare. De exemplu, liderul clasei ar trebui să lase ocazional un student să predea o scurtă secțiune a lecției în clasă.

După Lecția 17 urmează o predică intitulată „Crearea viziunii”. Această predică este despre predicarea în biserici sau pentru a preda echipelor de leadership.

Lecția 1

Definirea Leadershipului

Introducere

Un grup de băieți se joacă împreună. Unul dintre ei spune: „Hei, hai să jucăm fotbal.” Nimeni nu pare să fi observat că a vorbit cineva. Apoi altul spune: „George, du-te și ia bețele alea și ne vom juca de-a soldații”. George ia bețele, iar băieții sunt în curând organizați și se joacă de-a războiul.

- Cine este liderul acestui grup, primul sau al doilea băiat? Ce reprezintă un lider?
- De ce putem spune că leadershipul/ conducerea nu înseamnă neapărat o poziție de autoritate?

Definiția Leadershipului

Uneori, o persoană aflată într-o poziție de autoritate nu este cu adevărat persoana care deține controlul. Uneori, o persoană care nu este într-o poziție oficială este cea pe care oamenii o urmează. Aceasta presupune că conducerea este mai mult decât o poziție.

Liderul este persoana pe care oamenii o urmează.

Leadershipul este influență.

De fiecare dată când încercați să influențați gândurile și acțiunile celorlalți în vederea atingerii scopului, fie în viața lor personală, fie în cea profesională, vă implicați în conducere.¹

Câteva scenarii răspândite

Un director de fabrică stabilește noi reguli. Când acesta pleacă, unul dintre muncitori le spune celorlalți ce vor face de fapt.

Un grup de oameni călătoresc împreună în autobuz. Autobuzul se defectează. Unul dintre pasageri iese pentru a aranja o altă opțiune de transport.

Un pastor explică unui grup de membri ai bisericii sale ce crede că ar trebui să facă biserica. Membrii ascultă, dar nu dau un răspuns cert. Ei așteaptă să sosească o anumită persoană care le va spune ce vor face.

¹ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 10

În fiecare dintre aceste cazuri, cine este liderul? Persoana pe care alți oameni aleg să o urmeze.

Definim conducerea fără a defini deocamdată ce este un lider bun sau un lider eficient pe termen lung. Acțiunea liderului poate fi corectă sau greșită și poate avea rezultate bune sau proaste. O persoană poate fi un lider pe care oamenii îl urmează rapid, dar să nu fie o persoană care le îndeplinește așteptările. El poate deține un model de a atrage adesea noi adepți, pe care însă în curând îi pierde.

Dacă o persoană întreprinde acțiuni decisive și oamenii o urmează, în acel moment ea este un lider. O persoană poate fi un lider la un moment dat, dar alteori nu. Ea poate conduce în anumite situații și în altele nu, din cauza abilităților speciale pe care le deține sau pe care le solicită situația.

Dacă definim conducerea ca influență, Isus a fost cel mai mare conducător al tuturor timpurilor. Milioane de oameni urmează învățăturile Sale. Există peste tot în lume instituții care au scopul de a asculta de poruncile Lui.

Isus a definit leadershipul drept slujire (Matei 20:25-28). Conform acestei definiții, Isus a fost, de asemenea, cel mai mare conducător al tuturor timpurilor, deoarece a realizat cel mai mare act de slujire pentru toți oamenii, oferindu-le mântuirea.

Leadershipul/ conducerea este mai mult decât o poziție

O funcție oficială vă oferă dreptul de a exercita autoritatea, dar nu vă face automat un lider.

Nu puteți considera că sunteți un lider doar pentru că dețineți o funcție, mai ales dacă nu ați fost plasat în această poziție de oamenii pe care încercați să îi conduceți. Poziția este doar o ușă către conducere. O poziție îți oferă oportunitatea de a deveni lider. O funcție, în sine, nu te face un lider.

► Explicați această afirmație: „Poziția este doar o ușă către conducere”.

Când o persoană le spune oamenilor pe care îi conduce: „Eu sunt șeful” sau „Eu sunt pastorul”, el face adesea această afirmație pentru că oamenii nu îi acceptă autoritatea. Are o funcție, dar oamenii nu îl urmează. El încearcă să-și exercite autoritatea poziției sale, deoarece influența sa nu este suficient de puternică.

► Ce înseamnă această afirmație: „Nu ar trebui niciodată să simți necesitatea de a le reaminti oamenilor că ești liderul lor”?

Samuel a fost principalul profet și preot înainte de a exista un rege în Israel. El a servit ca judecător pentru popor. Copiii lui nu i-au urmat exemplul evlavios, de aceea când Samuel îmbătrânise, oamenii au venit la el să-i ceară să le dea un rege (1 Samuel 8:5).

Vedem influența lui Samuel prin faptul că oamenii știau că numai el poate numi un rege. Ei nu au încercat să numească un rege prin alte mijloace. Când Samuel le-a spus că Saul este acela, nu toți l-au acceptat pe Saul, dar nu era nimeni cu suficientă influență pentru a numi pe altcineva rege.

Influența lui Samuel se baza pe o viață în care a demonstrat înțelepciune și caracter. Poporul i-a respins pe fiii lui Samuel pentru că aceștia nu aveau caracterul tatălui lor. Abilitățile, în oricare număr ar fi, nu pot înlocui un caracter bun.

Leadershipul este mai mult decât productivitate

Un producător este o persoană care lucrează bine și își atinge obiectivele prin eforturile sale. Un producător este valoros. Fiecare organizație depinde de producătorii săi.

Un lider este o persoană care analizează și planifică ce se poate face prin influențarea altora de a lucra împreună. Dacă un lider se concentrează mai mult pe a fi producător, atunci el nu își îndeplinește responsabilitatea de a conduce. Treaba lui nu este doar să facă o muncă bună, ci să-i conducă pe alții să facă o muncă bună împreună.

„Un lider mare nu este neapărat cel care săvârșește lucruri mărețe. El este cel care îi motivează pe alții să săvârșească lucruri mărețe.”
Ronald Reagan

Producătorii	Liderii
Un producător se simte responsabil pentru propria sa muncă.	Un lider se simte responsabil pentru ceea ce fac alții, pentru că știe că îi poate influența.
Un producător depune toate eforturile pentru a îndeplini sarcina.	Un lider reunește eforturile sale și ale altora pentru a îndeplini sarcina.
Un producător își multiplică constant propriile realizări.	Un lider multiplică realizările împreună cu echipa.

Dacă faci cea mai mare parte a muncii realizate de organizația ta, atunci nu conduci așa cum ar trebui. Dacă ești mereu ocupat cu sarcinile organizației, riști să eșuezi în responsabilitatea de a conduce.

► Examinați-vă activitățile și obiectivele de lucru. Ce caracteristici de producător aveți? Ce caracteristici de lider aveți?

Mulți oameni nu înțeleg cum își petrece timpul un lider. Dacă conduce o organizație mare, poate avea câteva sarcini specifice.

De exemplu, gândiți-vă la directorul general al unei afaceri mari. El nu angajează cei mai mulți muncitori, pentru că a dat acea responsabilitate cuiva anume. El nu mânuiește utilaje. El nu cumpără materiale. El nu repară clădirea. El nu vinde produsele. Pentru majoritatea oamenilor, poate părea că el doar se plimbă și dă apeluri telefonice și are întâlniri și dacă ar fi părăsit afacerea pentru câteva zile, totul ar merge bine și fără el.

Dar directorul general este cel care vede interacțiunea tuturor operațiunilor. El pune managerii de departament în pozițiile lor și se asigură că sunt capabili să-și facă treaba. El menține calitatea generală a afacerii și îi ajută pe toți să înțeleagă ce este cel mai important. El dezvoltă sisteme care produc rezultate consistente. El modelează cultura afacerii. Fără el, în cele din urmă, afacerea s-ar prăbuși.

Într-o organizație mică, liderul trebuie să fie dispus să facă orice trebuie făcut. Cu toate acestea, el ar trebui să caute mereu oameni care sunt antrenabili, responsabili și dornici de a activa.

Într-o organizație care se află în proces de schimbare, liderul poate avea nevoie să se implice în activitatea fiecărui departament pentru a se asigura că oamenii înțeleg schimbările. Cu toate acestea, el ar trebui să dezvolte oameni care să conducă departamentele fără implicarea lui constantă.

Un pastor ar trebui să fie dispus să slujească nevoilor enoriașilor săi și să nu considere nicio sarcină prea nedemnă pentru statutul său. Cu toate acestea, el trebuie să-i conducă pe alții să accepte responsabilități și să preia conducerea programelor bisericești. Dacă pastorul nu face acest lucru, slujirea nu va crește dincolo de lucrarea pe care o poate face el personal.

► Ce ar însemna ca un lider să fie „prea ocupat pentru a conduce”?

Caracteristicile liderului

Am descris leadershipul în forma sa fundamentală ca și influență. Un lider este o persoană pe care oamenii o urmează. Cu toate acestea, dacă o persoană este lider al unui grup sau al unei instituții timp îndelungat, mai sunt cel puțin alte patru caracteristici.

(1) Un lider are autoritate.

Autoritatea înseamnă că alți oameni se supun voinței sale, fie voluntar, fie involuntar. O persoană pe care oamenii o urmează în mod voluntar are mai multă putere, pentru că oamenii care sunt forțați să se supună vor face cât de puțin pot. Nu își vor folosi abilitățile și imaginația pentru a atinge un scop.

(2) Un lider are responsabilitate.

Se așteaptă ca liderul să aibă cunoștințele, abilitățile și metodele necesare pentru ca grupul să reușească. Dacă grupul nu reușește, liderul își asumă vina. Liderul nu-și caută scuze și nu dă vina pe alții pentru eșec. Nu poate fi lider o persoană care vrea ca ceilalți să ia decizii, astfel încât el să nu fie învinuit pentru nereușite.

Ponțiu Pilat era guvernatorul roman al Iudeii. El fusese numit să conducă și să suprimă revoluțiile. În timpul domniei sale, Pilat a făcut și greșeli. Era îngrijorat că Roma nu va fi de acord cu administrația sa.

Când Isus a fost acuzat că este un rebel, Pilat nu a crezut că Isus este vinovat. Cu toate acestea, liderii evrei i-au dat de înțeles că îl vor raporta pe Pilat pentru că nu l-a executat pe unul dintre revoluționari (Ioan 19:12).

Pilat știa că va avea probleme serioase dacă ar fi raportat la Roma. Așa că a decis să permită execuția unui om nevinovat.

Pilat a încercat să nege că a fost decizia lui. El s-a spălat pe mâini în prezența liderilor evrei, fapt ce simboliza că nu poartă vină.

Un lider nu poate învinovăți pe alții pentru deciziile pe care trebuie să le ia. Dacă le permite altora să ia decizii în locul său, el, oricum, trebuie să-și asume vina în caz de eșec.

Un lider poate delega aproape orice responsabilitate specifică altora, dar nu poate delega responsabilitatea finală pentru succesul organizației. Nu poate da vina pe alții dacă organizația eșuează. Liderul are responsabilitatea finală pentru fiecare departament din organizație.

Un pastor a primit multe plângeri cu privire la stilul de muzică din biserica sa. El spunea că nu era vina lui, deoarece alegerea muzicii era responsabilitatea persoanei care conducea închinarea. El a greșit când a negat responsabilitatea, pentru că era responsabilitatea lui să conducă persoana care conducea închinarea.

(3) Un lider este răspunzător în fața oamenilor pe care-i conduce.

Conducerea lui depinde de sprijinul multor oameni. Dacă conducerea sa nu are rezultate bune, își pierde influența. Chiar dacă își păstrează poziția, oamenii ar putea urma pe altcineva.

► Ce se întâmplă dacă un lider folosește autoritatea, dar nu încearcă să fie responsabil sau răspunzător?

(4) Un lider are o perspectivă largă.

El nu lasă micile victorii sau înfrângerile să-i distragă atenția de la obiectivul principal. Nu permite frustrarea să-l descurajeze. El este capabil să se sacrifice. Dacă devine prea mândru sau nesigur pentru a face sacrificii, nu va reuși să realizeze performanțe mai mari.

O națiune se apăra împotriva unei armate invadatoare. Regele domnea de mulți ani, era iubit de poporul său și demn de încredere. El a primit un mesaj de la generalul armatei invadatoare, care-l provoca pe rege să vină cu cei trei fii ai săi să lupte personal cu generalul și cu trei dintre oamenii săi. Generalul spuse că regele avea să fie un laș dacă nu va fi acceptat provocarea.

Regele a simțit că va fi umilit dacă nu va merge să lupte. El credea că trebuie să-și dovedească curajul prin acceptarea provocării. Prin urmare, el și fiii săi s-au întâlnit cu dușmanii pentru a lupta pe un pod. În luptă, regele și fiii săi au fost uciși. Națiunea a rămas fără conducător și a fost cucerită de invadatori.

Un poet din națiunea cucerită s-a întristat de pierderea regelui și de pierderea libertății lor. El a spus că regele a greșit pentru că s-a lăsat ghidat de mândrie. Regele nu avea dreptul să expună riscului o națiune întreagă pentru a-și hrăni propria sa mândrie. Sarcina regelui era să conducă națiunea. Când a mers să lupte personal, prin aceasta el a neglijat responsabilitatea de a conduce.

► Avea dreptate poetul să spună că acest rege a greșit?

Solicitați unor studenți să spună cum intenționează să-și schimbe obiectivele sau acțiunile în urma acestei lecții. Nu este necesar ca toți studenții să răspundă la această întrebare. Nu presați un student să răspundă la întrebări personale dincolo de nivelul său de confort. Tema 2 le va oferi posibilitatea de a cugeta mai mult și de a-și scrie ideile.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Liderul este persoana pe care alții o urmează.
- (2) Leadershipul este influență.
- (3) Poziția este o ușă către leadership.
- (4) Un lider nu poate fi doar un producător.
- (5) Leadershipul necesită autoritate, responsabilitate, răspundere și o perspectivă largă.

Lecția 1. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat, rezumând un concept care vă poate schimba viața, în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 1. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.
- (4) Până la următoarea sesiune, citiți: 1 Timotei 3:1-13, Tit 1:5-11 și Fapte 6:1-6. Scrieți câteva observații despre calificările pentru leadershipul slujirii.

Lecția 2

Calificările Biblice pentru Leadership

Introducere

Unii oameni cred că, dacă toți suntem la fel de importanți pentru Dumnezeu, nu ar trebui să existe nimeni care să aibă autoritate asupra altora în biserică. Mulți oameni spun că cred în conducere, dar se comportă ca și cum ar fi eliberați de orice autoritate spirituală.

► Învață Biblia că ar trebui să existe autoritate în biserică? Dați exemple.

Biblia se referă la conducerea bisericii în multe locuri. (Câteva exemple: Evrei 13:7, 17; Tit 1:5; Romani 12:8; 1 Corinteni 14:40 și 1 Timotei 5:17.)²

Definirea leadershipului ca influență ne ajută să vedem rolurile conducerii în biserică. Unele roluri specifice sunt concepute de Dumnezeu, astfel încât liderii să fie chemați și împuterniciți să conducă biserica să-și împlinească scopurile.

Solicitați unui student să citească Efeseni 4:11-12 pentru grup.

Nu toate rolurile de slujire se regăsesc în această listă. De exemplu, un muzician sau un lider de închinare nu este unul dintre aceștia. Cu toate acestea, fiecare rol de conducere în slujire ar trebui să se concentreze pe obiectivul de a ajuta biserica să-și împlinească scopurile.

Rolurile de conducere nu se limitează la predicare, predare și evanghelizare. Responsabilitatea bisericii este mai largă decât acestea. Oamenii bisericii lucrează, de asemenea, împreună pentru a răspunde nevoilor practice. O persoană care îi conduce

„Obişnuiam să-L rog pe Dumnezeu să mă ajute. Apoi am întrebat dacă Îl pot ajuta. Am ajuns să-I cer să-Şi facă lucrarea prin mine.”
J. Hudson Taylor

pe oameni să împartă echipamente pentru grădărit ajută biserica să-și îndeplinească scopul. Responsabilitățile bisericii fac necesare multe roluri de conducere dincolo de ceea ce se întâmplă în clădirea bisericii.

Provocarea alegerii pentru conducere

Pasajele pe care le studiem în această lecție se aplică în mod specific pastorilor și diaconilor. Cu toate acestea, majoritatea calificărilor se referă la caracter, nu la abilități. Toți creștinii ar trebui să aibă caracterul descris aici. Liderii vor fi mai eficienți

² Dacă cineva din grup susține că conducerea în biserică nu este necesară sau biblică, grupul poate examina referințele biblice enumerate în paranteză. Evitați să petreceți mult timp pe această problemă.

dacă au acest caracter. Pe măsură ce vă uitați la fiecare calitate de caracter, imaginați-vă impactul acestora asupra influenței pe care o deține o persoană.

Apostolul Pavel numea conducători pentru bisericile nou formate, oriunde se formau grupuri de noi convertiți (Fapte 14:23). Mulți dintre acești noi pastori fuseseră convertiți de curând. Este cert că ei nu corespundeau în totalitate tuturor acestor calificări, dar Pavel îi numea pe cei mai buni conducători disponibili. Aceștia erau oameni care aveau potențial de dezvoltare. Dumnezeu poate folosi o persoană care este devotată lui Cristos și slujirii, chiar dacă nu are toate calitățile pe deplin dezvoltate.

Avem două pasaje despre calificările pastorilor și diaconilor. Ele au fost scrise de apostolul Pavel lui Timotei și lui Tit. Timotei era responsabil peste bisericile din Efes, iar Tit - peste bisericile din Creta. Ei aveau sarcina de a numi pastori pentru fiecare congregație locală.

Solicitați unui student să citească 1 Timotei 3:1-7 pentru grup.

Calificările pastorilor

(1) Neprihănit

Pastorul nu trebuie să fie vinovat de acțiuni greșite. Pastorul nu poate conduce pe alții să facă bine dacă el nu face bine. Pastorul trebuie să fie o persoană care a demonstrat o viață creștină consecventă de-a lungul unei perioade de timp. Acest lucru este necesar pentru ca biserica să aibă încredere în el și pentru ca biserica să aibă o mărturie bună în comunitate.

Într-un loc în care biserica există de relativ puțin timp, s-ar putea ca pastorul să nu fie un creștin cu experiență îndelungată de umblare cu Domnul. Poate că nu deține toate caracteristicile maturității, dar ar trebui să arate în schimb o viață dedicată lui Dumnezeu. El ar trebui să fie dispus să-și admită greșelile și să-și corecteze propriul comportament.

Timp de câțiva ani, un pastor din Asia a fost folosit cu putere de Domnul într-un anumit sat. Succesul său l-a tentat spre mândrie și nepăsare spirituală. Într-o noapte târziu, o tânără i-a cerut să se plimbe cu el pe motocicletă lui. El a căzut de acord, deși știa că aceasta îi va provoca ispita și i-ar putea afecta reputația în comunitate. Când membrii săi au aflat de comportamentul său, și-au pierdut încrederea în integritatea lui. În cele din urmă, el a trebuit să demisioneze din slujire. Prin harul lui Dumnezeu, acest pastor s-a smerit înaintea lui Dumnezeu și a celor pe care îi rănisese. El a acceptat disciplina mentorului său spiritual. Treptat, a recâștigat încrederea enoriașilor și eficiența slujirii sale a crescut.

► Ce se întâmplă dacă liderul nu este de încredere?

(2) Bărbatul unei singure neveste

În multe părți ale lumii, poligamia era un obicei normal. Planul lui Dumnezeu este ca un bărbat să aibă o singură soție. Pastorii ar trebui să fie exemplu în sensul acesta. Această cerință implică faptul ca pastorul să facă tot posibilul pentru a fi un soț bun. El ar trebui să fie credincios și să-și iubească soția.

(3) Vigilent

Un pastor poate fi comparat cu un cioban care își păzește oile. El este protectorul congregației sale. El ar trebui să fie în gardă vizavi de doctrinele false și influențele greșite. El trebuie să-și învețe enoriașii astfel, încât aceștia să fie siguri de doctrinele lor. El trebuie să fie gata să avertizeze oamenii despre pericolul spiritual. El nu ar trebui să permită ca în biserică să fie predate doctrine dăunătoare.

(4) Serios

Pastorul trebuie să fie serios în ceea ce privește slujirea lui. Nu ar trebui să fie o persoană impulsivă care ia decizii pripite sau în baza emoțiilor sale. El trebuie să fie capabil să se gândească calm la problemele importante. El nu trebuie să permită ca mintea să-i fie distrasă de la slujire prin preocupările personale, distracții sau ispite.

„Dați-mi o sută de predicatori care nu se tem de nimic decât de păcat și nu doresc nimic altceva decât pe Dumnezeu... Aceștia vor zgudui porțile iadului și vor întemeia Împărăția Cerurilor pe pământ.”
John Wesley

(5) Purtare exemplară

Pastorul ar trebui să aibă un comportament ordonat. El nu ar trebui să se comporte într-un mod inadecvat. Comportamentul lui ar trebui să fie în concordanță cu principiile evlaviei despre care învață pe alții.

Un pastor ar trebui să învețe să arate respect față de obiceiurile locului în care slujește. Dacă realizează că a făcut o greșală, prin care a jignit pe cineva, ar trebui să se smerească și să-și ceară scuze.

(6) Ospitalier

A fi ospitalier înseamnă a satisface nevoile unei persoane care călătorește și are nevoie de hrană și cazare. Pastorul trebuie să fie o persoană care răspunde nevoilor altora. Ar trebui să fie dispus să se împartă cu alții. Ar trebui să fie prietenos și de ajutor chiar și cu oamenii pe care îi întâlnește pentru prima dată.

► De ce este importantă această calitate pentru un lider?

(7) Capabil să învețe

Pastorul trebuie să fie capabil să explice adevărul pentru ca oamenii să-l înțeleagă. El trebuie să-și asume responsabilitatea de a citi și de a se dezvolta.

(8) Să nu fie bețiv

Pastorul nu trebuie să se lase influențat de vin. Comportamentul lui nu ar trebui să fie niciodată ca al unei persoane afectate de alcool. Acest principiu este aplicabil oricărei alte substanțe care are un efect similar.

(9) Să nu fie violent

Pastorul nu trebuie să se impună sau să-și atingă scopurile prin amenințarea cu forța. Nu trebuie să rănească pe cineva care îl jignește (vezi și 2 Timotei 2:24-25).

► Care sunt modalitățile potrivite pentru un pastor de a-și manifesta corect mânia?

(10) Să nu fie lacom

Oamenii din lume își pot schimba opinia sau afirmațiile de dragul profitului. Persoanele care profesează anumite ocupații, cum ar fi avocații, vânzătorii sau politicienii, sunt tentați să schimbe adevărul pentru a le face pe plac oamenilor. Un pastor este și el tentat, pentru că adevărul Cuvântului lui Dumnezeu nu este pe placul tuturor. Un pastor însă trebuie să fie fidel adevărului, indiferent dacă acesta îl avantajează financiar sau nu.

Un pastor trebuie să-și dorească ca slujirea bisericii să fie asigurată financiar. El trebuie să conducă biserica în așa fel, încât aceasta să funcționeze ca o familie în care membrii au grijă unul de altul. Pastorul trebuie să poarte de grijă membrilor bisericii și să nu fie preocupat de ceea ce aceștia i-ar putea oferi lui.

(11) Să-și chivernisească bine casa

Abilitatea de conducere a pastorului ar trebui să fie demonstrată acasă. Pastorul trebuie să-și țină sub control copiii. Dacă nu își poate conduce propria casă, nu va putea conduce biserica. Aceasta nu înseamnă că copiii săi trebuie să aibă un caracter perfect, ci că pastorul îi conduce și îi corectează în disciplina și învățătura Domnului. Aceasta nu se referă la copiii adulți care sunt în afara sferei lui de influență, pentru că el nu mai este deja responsabil de ei.

(12) Să nu fie nou convertit

Dacă o persoană este pusă într-o poziție de autoritate prea repede, va fi tentată să se mândrească. Mândria este păcatul care l-a făcut pe Satan să cadă. Promovarea ar trebui să vină treptat, odată cu experiența.

► Ce se întâmplă dacă o persoană este pusă în poziție prea repede și nu se descurcă bine?

(13) Să aibă o reputație bună

Înainte ca un bărbat să fie numit pastor, el trebuie să aibă o bună reputație printre oamenii din afara bisericii. Ei trebuie să știe că el este cinstit și credincios în tot ceea ce face. Dacă a avut o reputație proastă înainte de a fi convertit, el are nevoie de timp pentru a-și câștiga o reputație mai bună, înainte de a deveni pastor.

Un pastor din Africa și-a ținut predica de duminică dimineața, apoi s-a urcat în autobuz pentru a merge acasă. După ce a achitat prețul călătoriei, a observat că conductorul i-a întors prea mult rest. Pentru că era un om integru, i-a înmânat banii suplimentari înapoi conductorului, spunând: „Scuzați-mă, domnule, mi-ați dat din greșeală prea multă rest”. Conductorul i-a răspuns: „Nu, nu am făcut-o accidental. Eram azi în fața bisericii tale și am auzit predica ta despre onestitate. Am decis să văd dacă o trăiești!” Biblia spune că o bună reputație (un nume bun) este cea mai mare bogăție a cuiva (Proverbe 22:1). Prin urmare, cea mai profundă sărăcie care se poate experimenta este sărăcia de a avea un nume rău. Ce vine în mintea altora când este menționat numele tău?

Solicitați unui student să citească Tit 1:5-11 pentru grup.

Cele mai multe dintre calificările pentru un pastor enumerate în Tit sunt, de asemenea, enumerate și în pasajul din 1 Timotei.

► Ce caracteristici suplimentare ale unui pastor sunt prezentate în pasajul din Tit?

Pasajul subliniază capacitatea unui pastor de a reacționa la doctrina falsă. Pastorul trebuie să fie bine instruit în adevărata doctrină și să o poată explica în mod convingător. Scopul este de a-i corecta pe cei care au o doctrină falsă, dar și mai important, de a-și proteja congregația de a fi indusă în eroare. Un pastor care nu a avut posibilitatea să obțină studii teologice trebuie să-și lărgască și să-și aprofundeze continuu cunoștințele prin studiu.

Calificările diaconilor

Solicitați unui student să citească Fapte 6:1-6 pentru grup.

► Ce problemă este descrisă în acest pasaj?

Primii diaconi au fost numiți la scurt timp după Rusalii. Apostolii trebuiau să se concentreze asupra rugăciunii și predicării. Șapte bărbați au fost numiți pentru a ajuta la administrarea bisericii.

Un diacon îl ajută pe pastor în detaliile slujirii. Un diacon poate fi predicator, dar nu este neapărat necesar.

► Care au fost calificările primilor diaconi?

Calificările primilor diaconi erau: o reputație de onestitate, umplerea cu Duhul Sfânt și înțelepciunea. Ei urmau să gestioneze banii bisericii, de aceea era necesară o reputație de onestitate. Lucrarea lor influența spiritual biserica, de aceea era necesar ca ei să fie umpluți cu Duhul Sfânt pentru a avea călăuzirea, ungerea și puritatea Lui. Ei aveau de a face cu multe situații dificile, de aceea înțelepciunea era foarte importantă.

Apostolul Pavel a enumerat câteva calificări pentru diaconi.

Solicitați unui student să citească 1 Timotei 3:8-13 pentru grup.

(1) Respectabil

Diaconul trebuie să fie o persoană care este respectată în relațiile sale cu familia, prietenii și comunitatea.

(2) Onest

Diaconul trebuie să fie o persoană de încredere în tot ce spune. El va auzi critici la adresa oamenilor din biserică și va auzi multe opinii despre problemele din biserică. El trebuie să fie o persoană sinceră.

(3) Să nu fie bețiv

Diaconul nu trebuie să fie o persoană care este afectată de alcool. Comportamentul lui trebuie să fie respectabil și consecvent.

(4) Să nu fie lacom

Un diacon este responsabil de gestionarea banilor bisericii și de suplinirea nevoilor oamenilor din biserică. El nu trebuie să fie o persoană care încearcă să beneficieze de pe urma slujirii sale.

(5) Să păstreze adevărul credinței cu o conștiință curată

Când o persoană cade în păcat, deseori începe să creadă într-o doctrină greșită. Dacă însă o persoană trăiește în victorie spirituală, cel mai probabil că se ține de învățătura sănătoasă.

Înainte ca o persoană să primească funcția de diacon, ar trebui să aibă ocazia să arate că este înțelept și demn de încredere în lucrare. Liderii înțelepți le vor oferi oamenilor oportunități de a sluji, înainte de a le oferi poziții de autoritate.

► Care sunt câteva moduri în care o persoană poate ajuta în slujirea bisericii, înainte de a avea o poziție de autoritate?

(7) Să aibă o soție credincioasă

Slujirea diaconului este afectată, dacă soția lui bârfește și nu este un bun exemplu de creștin.

(8) Să-și gestioneze bine casa

La fel ca pastorul, un diacon ar trebui să fie capabil să-și gestioneze bine casa.

Trăsăturile unui pastor care conduce bine

Clasa ar trebui să discute despre importanța fiecărui punct, începând cu întrebarea „De ce este importantă această trăsătură?”

- (1) Loialitatea sa nu este împărțită între alte organizații.
- (2) El este dispus să construiască o echipă de slujire și să folosească abilitățile altor oameni.
- (3) El își conduce congregația să trăiască viața ca o familie spirituală, preocupată de nevoile congregației.
- (4) El își slujește biserica din dragoste pentru Dumnezeu și pentru oameni, mai degrabă decât pentru profitul personal.
- (5) Prioritățile spirituale precum închinarea, evanghelizarea și creșterea spirituală sunt în centrul slujirii sale.
- (6) El se bucură de încrederea enoriașilor săi.
- (7) Este dispus să construiască biserica ca o instituție permanentă care nu îi aparține.
- (8) El conduce biserica la maturitate, învățând despre zeciuială și comuniunea care satisface nevoile.
- (9) El este cinstit în toate lucrurile, inclusiv în folosirea banilor.
- (10) Demonstrează capacitatea de a gestiona bine banii și de a colabora cu personalul.

Trăsăturile unui bun lider de proiect

O persoană aleasă să conducă un proiect bisericesc ar trebui să aibă calitățile enumerate mai jos. Liderii bisericii ar trebui să investească în dezvoltarea acestor calități în membrii care pot contribui și se pot implica în realizarea misiunii bisericii, devenind membri ai echipei de conducere.

Clasa ar trebui să discute despre importanța fiecărui punct, începând cu întrebarea „De ce este importantă această trăsătură?”

- (1) El este credincios unei biserici locale – prin frecventare, zeciuială și implicare – și are o mărturie creștină de apreciat.
- (2) El își investește deja efortul și pasiunea în biserica locală.
- (3) El are deplină onestitate și un înalt simț al eticii.
- (4) El dă dovadă de inițiativă și motivație pentru a face tot ce-i stă în putere.
- (5) El este disciplinat, automotivat și se autodezvoltă constant.
- (6) El demonstrează capacitatea de a-i organiza și de a conduce pe alții, nu doar capacitatea de a lucra atunci când este condus de altcineva.
- (7) Are competența necesară pentru rolul său în proiect.

Permiteți unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Dumnezeu a conceput ca biserica să funcționeze sub conducere spirituală.
- (2) Sunt necesare multe roluri de conducere pentru responsabilitățile bisericii.
- (3) Majoritatea calificărilor pentru conducere se referă la caracterul bun.
- (4) Un pastor sau un alt lider de slujire ar trebui să-și dezvolte continuu calitățile bune.
- (5) Un lider de slujire trebuie să fie credibil, motivat și demn de încredere.

Lecția 2. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce este bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 2. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.
- (4) Înainte de următoarea sesiune, citiți 1 Samuel 2:12-36. Scrieți câteva observații despre conducerea lui Eli.

Lecția 3

Importanța Leadershipului

Introducere

John Maxwell a discutat cu un om de afaceri a cărui companie procura hoteluri care nu aduceau profit și le reorganiza astfel încât să înceapă să facă profit. Maxwell l-a întrebat dacă este vreo acțiune pe care compania o face întotdeauna atunci când cumpără un hotel fără profit. Omul de afaceri îi spuse: „Întotdeauna îl concediem pe manager. Noi nu așteptăm să vedem dacă este un manager bun. Știm deja că nu este bun, pentru că hotelul nu aduce profit.”

Leadershipul determină succesul grupului

Dacă o echipă sportivă profesionistă eșuează, proprietarii nu caută doar jucători noi, ci și un nou antrenor. O organizație nu reușește cu un lider incompetent.

Un lider autentic nu aduce scuze pentru eșecul organizației sale. Dacă organizația eșuează, el eșuează.

► De ce este important leadershipul?

Eli era un mare preot al lui Israel. Deoarece nu aveau un rege, semințiile lui Israel nu erau unite sub o conducere centrală. Marele preot era potențial cel mai influent lider din națiune.

Din păcate, Eli era un lider slab. Avea un caracter personal bun, dar nu a fost capabil să-și educe nici măcar propriii fii să facă bine. Fiii săi erau imorali din punct de vedere sexual, nepăsători în formele de închinare și lacomi de profit. Din cauza lor, mulți oameni au disprețuit închinarea la templu (1 Samuel 2:12-17, 22, 29).

Eli ar fi trebuit să-și îndepărteze fiii din funcțiile lor, dar dorințele lor erau mai importante pentru el decât responsabilitatea care i se încredințase.

Eli ar fi trebuit să conducă națiunea în închinarea spirituală și viața sfântă, însă influența sa s-a oprit asupra fiilor săi în loc să se extindă asupra națiunii prin fiii săi.

Motivele pentru care oamenii nu fac ceea ce ar trebui

(1) Ei nu știu ce să facă.

Unul dintre motive ar fi lipsa de informații. Liderul ar trebui să ofere informații. Dacă nu are toate cunoștințele necesare, el ar trebui să găsească pe cineva care să-l ajute.

(2) Ei nu știu cum să facă.

Un alt motiv ar fi lipsa de pregătire. Este posibil ca liderul să nu aibă toate abilitățile necesare în organizație, dar el ar trebui să organizeze training-uri de formare.

(3) Ei nu știu de ce ar trebui să o facă.

Ei nu dispun de motivație. Uneori, oamenii dintr-o organizație nu înțeleg obiectivele organizației. Sau poate că înțeleg, dar nu le pasă. Liderul ar trebui să ajute oamenii să împărtășească obiectivele.

(4) Există probleme care îi împiedică să o facă.

Un alt motiv ar fi lipsa de echipament și organizare. Liderul ar trebui să ajute oamenii să rezolve problemele care îi împiedică să reușească.

Această listă oferă patru motive comune pentru care oamenii dintr-o organizație nu fac ceea ce ar trebui să facă. Toate aceste motive își au rădăcina în leadershipul slab.

Când un lider se plânge că oamenii lui nu fac ceea ce ar trebui, el spune, de fapt, că nu reușește să conducă. De exemplu, un pastor care se plânge că biserica sa nu evanghelizează ar trebui să ia în considerare următoarele întrebări:

- Le-am explicat eu că ei ar trebui să evanghelizeze?
- I-am învățat eu cum să evanghelizeze (în mod ideal, dându-le exemplu)?
- I-am motivat eu?
- I-am ajutat eu să facă față problemelor care îi împiedică să evanghelizeze?

Dacă două armate sunt egale numeric și la fel de echipate tehnic, care dintre ele va câștiga? Armata cu cel mai bun general va câștiga.

Două echipe sportive au jucători la fel de talentați. Care echipă va câștiga? Echipa cu cel mai bun antrenor va câștiga.

Provocarea motivației

► Un vechi proverb spune: „Condeiu este mai puternic decât sabia”. Ce credeți că înseamnă aceasta?

Înseamnă că există putere într-o idee, în persuasiune și în comunicare. O idee are mai multă influență decât o armă. „Condeiu” se referă la comunicarea scrisă, dar comunicarea persuasivă de orice fel este mai puternică și mai eficientă decât forțarea oamenilor împotriva voinței lor.

Dacă încercați să forțați oamenii, este dificil să vă extindeți influența dincolo de prezența personală. Oamenii care sunt forțați nu fac tot posibilul, nu dau ce au mai bun. Ei nu își dedică energia și ideile muncii. Poți realiza mai mult motivând oamenii

decât forțându-i. O idee – un concept – se poate răspândi și influența milioane de oameni.

Al Doilea Război Mondial este un exemplu al puterii cuvântului, a fost un război al cuvintelor, un război al ideilor.

De ce a fost un război al cuvintelor? Adolf Hitler a fost un vorbitor puternic. El și-a comunicat viziunea Germaniei, iar germanii l-au făcut liderul lor. I-a convins că sunt rasa stăpână care ar trebui să conducă lumea. Chiar și unele biserici au început să vorbească despre el ca despre un mesia și să spună că Germania este împărăția lui Dumnezeu. Hitler a condus Germania să comită cele mai mari atrocități din istorie. A făcut-o cu puterea cuvintelor. Uneori oamenii cred că cuvintele nu pot face rău, dar cuvintele lui Hitler au ucis milioane de oameni.

În timp ce Hitler își creștea puterea, unii oameni din Anglia credeau că pericolul războiului îi va ocoli. Când a venit timpul ca țara să aleagă un nou prim-ministru, unii candidați au promis oamenilor că vor avea pace. Dar Winston Churchill le-a spus oamenilor adevărul. El a spus: „Vă propun sânge, sudoare și lacrimi”. Prin urmare, Churchill a fost ales prim-ministru, pentru că el a recunoscut și a înfruntat problema.

Discursurile lui Churchill au unit Anglia pentru a se apăra împotriva Germaniei. El a spus: „Vom lupta pe mare și în aer. Ne vom lupta pe plaje, dacă vor ateriza pe țărmurile noastre. Ne vom lupta cu ei pe fiecare stradă din fiecare oraș. Nu ne vom da bătuți. Nu ne vom preda niciodată.”

Din discursurile lui Hitler și Churchill, vedem puterea cuvintelor. Într-un fel, orice război este un război al cuvintelor.

► Explicați afirmația că orice război este un război al cuvintelor. Ce ne spune asta despre leadership?

Uneori, un lider crede că poate primi ajutor doar plătind pentru el. El crede că oamenii lui vor face mai mult dacă îi plătește mai mult. De obicei nu este adevărat. Oamenii ajută o organizație pentru că cred în ea. Ei muncesc din greu pentru că împărtășesc obiectivele ei.

Nu poți avea o muncă plină de sens și valoare, decât dacă toată lumea lucrează pentru un obiectiv bine înțeles și comun. Dar aceasta nu este suficient. Contează cum atingi obiectivul. Trebuie să te ghidezi după valori. Trebuie să fii mândru atât de obiectiv, cât și de felul în care ajungi acolo.³

► Ce înseamnă să fii mândru de obiectiv și mândru de felul cum ai ajuns acolo?

³ Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38

Un om de afaceri nu își va construi o companie grozavă doar plătindu-și angajații. El trebuie să-i conducă prin scopuri și valori. Dacă doar banii contează, oamenii nu vor lucra pentru obiectivele afacerii. Nu le va pasă de calitate și nu vor fi mândri de munca lor.

Cele mai importante lucruri nu se fac pentru bani. Gândiți-vă la lucrurile pe care oamenii le fac pentru familiile și copiii lor. Ei nu fac acele lucruri din cauza banilor, ci din cauza unor valori mai importante. Oamenii sunt motivați de valorile lor.

În slujire, abilitatea de a conduce este chiar mai importantă decât în lumea afacerilor, deoarece lucrătorii din biserică sunt în mare parte voluntari. Liderul nu poate oferi stimulentele unui loc de muncă plătit pentru majoritatea dintre ei. Oamenii care ajută biserica o fac pentru că cred în biserică. Dacă o biserică nu este susținută local cu bani și energie, liderul a eșuat.

„A fi ocupat nu înseamnă întotdeauna muncă adevărată. Obiectul oricărei lucrări este producția sau realizările, iar în oricare dintre aceste scopuri trebuie să existe: gândire anticipată, sistem, planificare, inteligență și scop onest, precum și transpirație.”
- Thomas Edison

► Cine sunt oamenii care ajută în biserica ta? De ce o fac?

Lucrarea liderului a fost rezumată astfel:

Spuneți oamenilor de ce această lucrare este valoroasă. Decideți unde mergeți. Asigurați-vă că echipa împărtășește obiectivul. Ajutați la setarea valorilor. Puneți resursele la locul lor. Țineți factorii de decizie în control. Asigurați-vă că aveți sprijinul de care aveți nevoie atât în interiorul, cât și în afara organizației. Focalizați-vă privirea spre viitor, pentru a evita necazurile și fiți gata să schimbați direcția.⁴

Leadershipul și alte abilități

Dacă o persoană are abilități într-un anumit domeniu, dar nu are abilități de conducere, va lucra singură sau sub conducerea cuiva. Dar o persoană care are atât un nivel înalt de abilități, cât și abilități de conducere, va fi capabilă să-i conducă pe alții și să realizeze mai mult.

Apostolul Pavel a început rețele de biserici în marile orașe. El a numit conducători în toate locurile, pentru că știa că este nevoie de mulți conducători pentru ca biserica să crească peste tot.

Pavel i-a pregătit pe unii oameni, luându-i cu el în călătoriile sale misionare (Fapte 16:3, 19:22). Pavel a subliniat necesitatea de a dezvolta continuu liderii.

⁴ Ibid, 79

El i-a spus lui Timotei să caute bărbați credincioși care să fie capabili să-i învețe pe alții (1 Timotei 2:2).

Un mecanic auto care are abilități de conducere poate avea o afacere cu alți mecanici care lucrează pentru el. Dacă nu este lider, va lucra singur sau pentru altcineva.

Alex știe să facă orice fel de lucrări de construcție la case. Face o treabă excelentă și este sincer. Clienții săi îl recomandă altora, iar el are mereu mai multă muncă în așteptare. Alex nu are angajați, pentru că știe să facă totul și nu vrea să folosească pe cineva care s-ar putea să nu facă munca la fel de bine ca el. Pentru că Alex nu este un lider, afacerea lui nu va fi niciodată mai mare, decât munca pe care o poate face singur.

Abilitatea de conducere multiplică valoarea celorlalte abilități ale unei persoane. O persoană care are o competență ridicată în orice domeniu își poate crește semnificația prin creșterea capacității sale de conducere.

Credibilitatea liderului

Un lider demn de încredere oferă oamenilor ceea ce au nevoie pentru a reuși. Liderul creează cadrul pentru succesul lor. Ei trebuie să știe că el își va îndeplini responsabilitățile pentru a le putea îndeplini pe ale lor.

Dacă liderul nu este de încredere, oamenii nu pot atinge obiectivele organizației, așa că se adaptează renunțând la obiective. Un lider care nu este de încredere explică frecvent oamenilor de ce nu a făcut ceea ce se așteptau.

Un lider nu trebuie să fie nepregătit pentru eventualele probleme. El trebuie să prevadă întreruperi și obstacole și să fie pregătit pentru ele. Un lider știe că lucrurile se schimbă mereu. Își dă seama că schimbările pot aduce noi probleme, așa că se pregătește. Alți oameni pot lua situațiile așa cum vin, dar un lider trebuie să fie pregătit să conducă.

Allan era șeful de șantier al unei echipe de construcții. Supraveghetorul lui i-a spus că anumite ziduri trebuiau construite până la sfârșitul zilei, așa că Allan a comunicat aceasta echipei sale. Materialele nu au venit însă, pentru că supraveghetorul a uitat să le trimită. Allan a explicat echipei că obiectivul va putea fi realizat. După câteva incidente similare, a devenit dificil pentru Allan să stabilească pentru echipa sa sarcini care trebuie realizate rapid.

Joan era profesoară. Într-o zi, a ajuns la școală și directorul i-a spus că sala ei de clasă va fi folosită de un alt grup în acea zi. Ea nu era pregătită să predea în alt loc și nu avea timp să mute lucrurile de care avea nevoie din clasă.

Leadershipul în slujire

Biblia ne spune că Dumnezeu a chemat apostoli, profeți, evangheliști, pastori și învățători (Efeseni 4:11-12). Dumnezeu îi echipază pe aceștia și cu abilitățile necesare.

Chemarea lui Dumnezeu oferă unei persoane posibilitatea de a conduce, dar nu garantează succesul. Dacă comportamentul unei persoane îi scade influența, în loc să i-o mărească, persoana nu poate reuși.

Priviți rolurile slujirii enumerate în Efeseni 4:11. Cum ar reuși un evanghelist, dacă oamenii ar crede că nu este vrednic de încredere? Cum ar putea un învățător să reușească, dacă oamenii ar descoperi că a predat lucruri greșite? Cum ar putea un pastor să reușească, dacă oamenii și-ar dat seama că nu vrea decât să profite de pe urma lor?

Fără influență, o persoană nu poate reuși în slujire. Aceste roluri de slujire sunt roluri de conducere, deoarece depind de influență.

Câteva ipoteze greșite despre leadership

După ce ați citit fiecare punct și înainte de a oferi explicația, întrebați: „Ce este în neregulă cu această idee?”

(1) Un lider este acela care este slujit de alții.

Un lider este o persoană care găsește modalități de a satisface nevoile grupului. De aceea grupul îl acceptă ca lider. Isus a spus că un conducător este cel care slujește. El a spus că cea mai mare persoană este slujitorul tuturor. Liderul își sacrifică propriile interese pentru alții.

(2) Un lider de slujire este mai spiritual și mai evlavios decât adepții (urmașii) săi.

Realitatea este că multe biserici au membri care sunt mai evlavioși decât pastorul. Capacitatea de conducere nu dovedește spiritualitatea.

(3) Promovarea în slujirea de conducere depinde de efortul personal.

Încercările umane de a obține promovare de obicei nu funcționează bine. Ar trebui să facem tot posibilul în responsabilitățile noastre și să avem încredere că Dumnezeu ne va pune la locul potrivit. Nu face niciodată ceva care să nu-L onoreze pe Dumnezeu în încercarea ta de a ajunge într-o poziție de conducere. Dacă nu poți ajunge acolo onorându-L pe Dumnezeu, nu ar trebui să fii acolo.

Conducătorii aleși de Dumnezeu sunt adesea oameni care nu căutau poziții. Ioan Gură de Aur a fost ales Arhiepiscop al Constantinopolului în anul 397 d.Hr.

La început a refuzat postul pentru că nu se considera calificat. Mai târziu, el a scris despre atitudinea adecvată față de pozițiile de slujire. El a spus că dacă o persoană ar refuza să păzească vacile, nu ar fi surprinzător, pentru că poziția este una joasă. Dacă o persoană ar refuza să fie rege, probabil consideră că poziția este prea înaltă pentru el. Dacă însă o persoană refuză o funcție de slujire, atunci fie o consideră o funcție prea înaltă, fie una prea joasă.⁵

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Eșecul organizației este eșecul liderului.
- (2) Instruirea și motivarea sunt sarcini de conducere.
- (3) Oamenii vor să fie mândri de obiective și de modul în care le ating.
- (4) Abilitatea de conducere multiplică valoarea celorlalte abilități ale unei persoane.
- (5) Credibilitatea liderului determină credibilitatea organizației.

Lecția 3. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept, care vă poate schimba în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi util? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 3. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.
- (4) Înainte de următoarea sesiune, citiți 1 Împărați 19:19-21 și 2 Împărați 2:1-15 și scrieți despre trecerea conducerii la un nou profet.

⁵ John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III*

Lecția 4

Formarea Liderului

Introducere

Fiecare persoană ar trebui să fie un lider în sensul că îi influențează pe alți oameni. De exemplu, fiecare părinte ar trebui să-și ghideze copiii. Principiile pe care le studiem în acest curs vor ajuta o persoană în acele poziții naturale de conducere. Cu toate acestea, acest curs se concentrează mai ales pe principiile de conducere dincolo de pozițiile naturale pe care fiecare persoană ar trebui să le dețină.

Pericolul instruirii

O persoană poate avea o varietate de motive pentru a dori să fie lider. Motivul potrivit este dorința de a sluji.

Prin instruire o persoană își poate dezvolta cunoștințele și abilitățile. În consecință, această persoană s-ar putea simți în mod eronat superioară altor oameni ca valoare, așteptându-se la un tratament special din partea celorlalți: nu doar din respect pentru poziția sa, ci și din cauza sentimentului de superioritate dobândit.

Apostolul Pavel a avertizat: „Cunoștința îngâmfă” (1 Corinteni 8:1). El nu a vrut să spună că cunoștințele sunt un lucru rău sau că sunt automat dăunătoare. În acest context, el se referă la o persoană care știe anumite lucruri, dar nu este motivată de dragoste în modul în care își folosește cunoștințele.

Instruirea poate face o persoană mai eficientă pentru Împărăția lui Dumnezeu, însă doar dacă dorința sa este să slujească în smerenie.

„O persoană care caută glorie nu realizează prea multe.”
- Sam Walton

Devenind un lider

Cum devine cineva un lider? Amintiți-vă, nu vorbim doar despre poziție oficială. Un lider este o persoană cu influență, o persoană pe care oamenii o urmează.

Unii oameni se nasc cu o capacitate naturală de a-i influența pe alții. Dau dovadă de încredere, găsesc rapid soluții, iar oamenii îi urmăresc instinctiv. Deoarece aceste personalități există, ați putea presupune că unii oameni sunt născuți pentru a fi lideri, iar alții nu. Cu toate acestea, oamenii devin lideri dintr-o varietate de cauze.

Potrivit unei vechi legende ucrainene, un tânăr s-a dus la preot și i-a spus: „Părinte, am visat că sunt conducătorul a 10.000 de oameni. Oare se va împlini aceasta?” Preotul i-a răspuns: „Tot ce lipsește acum este ca 10.000 de oameni să viseze că tu ești conducătorul lor”.

Factorii care contribuie la formarea unui lider

O persoană poate deveni un lider datorită unuia dintre acești factori sau dintr-o combinație a acestora. Cu toate acestea, niciunul dintre aceștia nu este suficient pentru a fi un lider eficient pe termen lung, dacă persoanei îi lipsesc alte calități importante.

(1) Abilitate naturală evidentă

O persoană care pare încrezătoare poate deveni instantaneu un lider oriunde merge. Cu toate acestea, dacă nu reușește să îndeplinească așteptările pe care le creează, nu va continua să conducă. Chiar și o persoană cu abilități naturale trebuie să urmeze principiile de conducere pentru a continua să fie eficientă.

(2) Răspunsul la criză

Mulți lideri au apărut ca răspuns la o problemă. O criză mare poate descoperi un lider. Reacția la criză la acești oameni vine dintr-un simț al chemării sau al responsabilității care contrastează cu reacția unei persoane care doar observă și se lamentează.

O criză aduce oportunități unui potențial lider, dar pentru a conduce după trecerea crizei sunt necesare alte calități. Uneori, o persoană care conduce bine într-o criză nu este capabilă să conducă bine în alte circumstanțe.

(3) Încredere pe termen lung

Uneori, o persoană este un lider pentru că a fost de încredere și credincioasă de ani de zile. Oamenii au încredere în ea pentru că știu că este dedicată organizației.

(4) Abilități dobândite

O persoană poate deveni lider pentru că a dobândit cunoștințe și abilități într-un anumit domeniu. Ea poate conduce doar în anumite situații și doar în rezolvarea unor probleme specifice.

(5) Principii de leadership învățate

O persoană poate învăța să conducă cu principiile studiate în acest curs. Cu toate acestea, instruirea nu poate face o persoană un lider eficient la un nivel înalt, decât dacă are o abilitate naturală.

(6) Chemarea divină

Dumnezeu a chemat apostoli, profeți, evangheliști, pastori și învățători (Efeseni 4:11). În societățile lumii, Dumnezeu este suveran asupra promovării oamenilor în poziții înalte (Psalmul 75:7, Daniel 2:21). Uneori, oamenii sunt surprinși când Dumnezeu cheamă pe cineva care nu pare să aibă abilități naturale, dar Dumnezeu

îi oferă întotdeauna abilitățile de care are nevoie o persoană pentru a îndeplini chemarea lui Dumnezeu.

Dacă oamenii văd că un lider este devotat unei cauze și este ajutat de Dumnezeu, ei îl pot urma pentru o cauză în care cred. Pentru a-și păstra loialitatea, este necesar ca el să demonstreze competență, încredere și caracter.

Factori pentru leadership în Scriptură

Să vedem cum și-au început leadershipul câțiva bărbați din Scriptură.

Elisei: Conducerea în tranziție

Elisei a fost ales de Dumnezeu pentru a deveni profetul conducător al lui Israel după Ilie. Tranziția este descrisă în 1 Împărați 19:19-21 și 2 Împărații 2:1-15.

Chemarea lui Dumnezeu a fost un factor evident care l-a făcut lider. Cu toate acestea, există și alte detalii importante în această istorie. Elisei a fost dispus să părăsească o fermă mare pentru a se dedica slujirii. Chemarea lui Dumnezeu era mai importantă pentru Elisei decât bogăția. Ghehazi, slujitorul de mai târziu al lui Elisei, a pierdut posibilitatea de a sluji din cauza dragostei lui pentru bani (2 Împărații 5:20-27).

„Viața mea este una publică. Munca mea este în lume, de aceea trebuie să mă alătur comunităților de oameni sau să renunț la postul pe care Providența pare să mi-l fi încredințat.”
William Wilberforce

Elisei a fost dispus să fie un slujitor ca parte a pregătirii sale. Fără această atitudine, el nu ar fi reușit în slujire.

Elisei știa că fostul profet, Ilie, făcuse lucruri uimitoare prin puterea lui Dumnezeu. A oprit ploaia timp de trei ani. El prezisese moartea regelui și a reginei care erau răi. Se rugase pentru foc din cer. Elisei știa că responsabilitatea sa viitoare nu poate fi îndeplinită prin metode umane. El știa că trebuie să aibă ungerea Duhului lui Dumnezeu.

După ce Ilie a fost luat de Dumnezeu, Elisei a luat haina lui Ilie și a lovit apa cu ea, zicând: „Unde este Domnul Dumnezeu al lui Ilie?” Tinerii profeți se uitau să vadă dacă slujirea noului conducător va avea puterea lui Dumnezeu. Când au văzut minunea, au spus: „Duhul lui Ilie este peste Elisei” (2 Regi 2:15). Ei au văzut transferul puterii lui Dumnezeu de la Ilie la Elisei.

Responsabilitățile de conducere trec inevitabil de la liderii în vârstă la cei mai tineri. Cu toate acestea, puterea lui Dumnezeu nu trece automat. Fără credință, noua generație de lideri va pierde puterea lui Dumnezeu și va depinde de metodele umane.

Ghedeon: Conducerea în criză

Ghedeon nu era lider în națiunea sau seminția sa. Națiunea lui era jefuită în fiecare an în timpul recoltei. Ghedeon habar n-avea cum să schimbe situația. Încerca să ascundă mâncarea tocmai când mesagerul lui Dumnezeu a venit la el. Pur și simplu încerca să supraviețuiască și să depășească cumva situația. Acesta nu este comportamentul unui lider.

Dumnezeu l-a numit pe Ghedeon „un om puternic și curajos” pentru că Dumnezeu știa ce putea face. Ghedeon a fost surprins că Dumnezeu l-a ales și a cerut câteva semne pentru confirmare.

Ghedeon a ascultat de Dumnezeu când a distrus altarul de închinare la idoli și a adus o jertfă lui Dumnezeu. Acțiunea lui nu a provocat reforme religioase la acea vreme, dar i-a făcut pe oameni să se îndoiască de puterea idolilor.

Ghedeon depindea complet de Dumnezeu. El a ascultat chiar de porunca lui Dumnezeu de a trimite acasă cea mai mare parte a armatei. Ghedeon a conceput un plan neobișnuit de atac și Dumnezeu a dat o mare victorie.

Din păcate, după victoria lui Ghedeon, el nu a condus poporul să-L slujească pe Dumnezeu, ci s-a întors la idolatrie. Dacă un lider nu este consecvent pe termen lung, el nu va reuși să-și atingă întregul potențial pentru Dumnezeu.

Neemia: Conducerea cu viziune

Neemia era un evreu care lucra pentru regele Babilonului, departe de casă. A auzit despre starea Ierusalimului. Orașul fusese cucerit cu mult timp în urmă; zidurile erau dărâmate, ceea ce însemna că oamenii erau la cheremul invadatorilor.

Neemia a simțit responsabilitatea personală de a acționa. Majoritatea oamenilor s-ar fi întristat la această veste fără să se simtă obligați să răspundă. Ei nu se așteptau să poată schimba situația. Un lider se simte responsabil, pentru că crede că este posibil să schimbe situația. Pentru că el poate și el știe că ar trebui.

Neemia s-a rugat pentru intervenția lui Dumnezeu. Neemia știa că reconstrucția nu putea avea loc fără ajutorul lui Dumnezeu. Un lider creștin nu încearcă să schimbe lumea pentru a se potrivi cu propria sa viziune, ci cu viziunea lui Dumnezeu. Încrederea lui se bazează pe Dumnezeu, nu pe om.

Dumnezeu a dat o oportunitate specială. Regele s-a arătat interesat de problema lui Neemia. Principiul pe care îl învățăm din asta nu este că avem nevoie de oameni puternici care să ne ajute. Principiul este că, dacă scopul este în planul lui Dumnezeu, Dumnezeu va oferi oportunități speciale pentru a-l îndeplini.

Neemia a ajuns la Ierusalim și le-a explicat conducătorilor de acolo viziunea sa. Viziunea a început cu un bărbat, dar alții au început să o împărtășească curând. Un lider nu se poate aștepta ca toată lumea să înțeleagă imediat viziunea. Sprijinul începe cu câțiva.

Este necesar să avem măcar câțiva care împărtășesc viziunea; altfel, liderul nu conduce pe nimeni. Viziunea trebuie să fie deținută de un grup angajat. A deține viziunea înseamnă mai mult decât să fii de acord cu ea și să speri că s-ar putea întâmpla. Cei care împărtășesc viziunea trebuie să simtă că ea este și a lor.

Angajamentul față de viziune a format o comunitate. Au trebuit să învețe cum să trăiască împreună, să se sprijine reciproc și să rămână fideli viziunii.

Neemia este un exemplu de persoană care a devenit lider, deși inițial nu avea nicio responsabilitate pentru aceste probleme. Nu a început cu o poziție, ci cu pasiunea de a face o schimbare. A devenit lider datorită viziunii sale.

Regele Saul: Conducerea dintr-o poziție

Saul a fost primul rege al lui Israel. El nu putea urma exemplul vreunui rege anterior. Era fermier și nu avea experiență de niciun fel ca conducător.

Când a fost numit, nu exista nici o armată, nici personal guvernamental. Nu existau judecători oficiali, birouri guvernamentale și taxe pe care guvernul să le cheltuiască. După ce a fost numit rege, rolul lui Saul a fost atât de nedefinit, încât a continuat să lucreze pe câmp ca fermier.

Apoi a venit o criză (1 Samuel 11). O mică națiune aliată cu Israel a fost atacată de dușmanii lui Israel. Nimeni nu a mers pe câmp să-l anunțe pe noul rege, pentru că nu se așteptau ca acesta să facă ceva. Saul a auzit vestea la sfârșitul zilei, când a venit acasă de la munca de pe câmp.

Saul a acționat cu putere și decizie. El a trimis un mesaj într-un mod șocant: cu bucăți însângerate de boi cu care arase (1 Samuel 11:7). Imaginați-vă un mesager care aleargă, sosind la casa unui șef de seminție. El aruncă pe pământ piciorul însângerat al unui bou și anunță: „Regele Saul spune că acest lucru se va face boilor oricărui om care nu vine să ajute în această situație de urgență”.

Mii de oameni s-au adunat și au câștigat o mare victorie. Această victorie l-a confirmat pe Saul ca un lider puternic.

Saul este un exemplu de lider care a început cu o poziție. El nu a vrut inițial să fie un lider, dar pentru că avea postul, simțea responsabilitatea.

► Prin ce se deosebea reacția lui Saul la criză de cea a lui Ghedeon?

Trăsăturile unui potențial lider

Cum te poți evalua ca un potențial lider? Studiați această listă a trăsăturilor unui potențial lider. Dacă ești slab în unele dintre acestea, le poți dezvolta cu ajutorul lui Dumnezeu. Pe măsură ce vă dezvoltați în aceste domenii, vă veți consolida leadershipul.

Un lider eficient...

- (1) Are influență asupra oamenilor care îl cunosc.
- (2) Dă dovadă de autodisciplină.
- (3) A îndeplinit responsabilitățile anterioare.
- (4) Este dispus să-și asume noi responsabilități.
- (5) Relaționează bine cu oamenii.
- (6) Este dispus să-i slujească pe alții.
- (7) Preia inițiativa.
- (8) Este loial.
- (9) Poate face față stresului.
- (10) Nu este biruit de furie.
- (11) Are un spirit pozitiv.
- (12) Se poate recupera după dezamăgiri.
- (13) Este demn de încredere.
- (14) Dă dovadă de integritate.
- (15) Se apropie tot mai mult de Dumnezeu.
- (16) Nu este paralizat de probleme personale.
- (17) Are capacitatea de a învăța și dorește să continue să învețe.
- (18) Este capabil să rezolve probleme.
- (19) Nu este mulțumit de situațiile actuale.
- (20) Este dispus să facă schimbări.
- (21) Vede imaginea de ansamblu.
- (22) Este capabil să vadă ce trebuie făcut în continuare.

Startul

Ce se întâmplă dacă lucrezi într-o organizație în care nu ești liderul principal?

Ce se întâmplă dacă liderul organizației dumneavoastră are limite care îl împiedică să urmeze principiile pe care le învățați în acest curs?

Uneori, un lider tânăr, în curs de dezvoltare, este frustrat pentru că simte că nu poate aplica principiile de leadership pe care le cunoaște. El simte că abilitățile lui sunt limitate pentru că nu se află într-o poziție de autoritate.

O persoană care își dorește să fie un lider nu ar trebui să aștepte până când este pusă într-o poziție de autoritate pentru a începe să aplice principiile de conducere. El poate aplica principiile îndeplinindu-și responsabilitățile, construind încrederea, crescându-și cunoștințele, exersând abilitățile, câștigând credibilitate și arătându-și angajamentul față de succesul organizației, în loc de beneficiul său personal. Aceste lucruri îi sporesc influența asupra tuturor, inclusiv a liderilor de deasupra lui.

Amintiți-vă, un lider este pur și simplu o persoană cu influență. Sunt multe lucruri care vă dezvoltă influența, chiar și fără o poziție oficială.

Nu vă grăbiți să credeți că trebuie să începeți o nouă organizație pentru a fi un lider. Există multe lucruri pe care le puteți face acolo unde sunteți.

Indiferent de poziția dumneavoastră, puteți încuraja și îndruma tinerii lideri și membrii echipei. Poate că acest lucru poate fi făcut ca o parte formală a muncii dumneavoastră în organizație sau poate fi făcut informal cu cei care vă apreciază ajutorul.

Căutați să fiți mentorat de alții, fie din interiorul, fie din afara organizației dumneavoastră. Majoritatea liderilor sunt fericiți să-și împărtășească înțelepciunea. Puteți fi mentorat asupra unor aspecte specifice ale leadershipului; mentorul nu trebuie să fie un exemplu perfect în fiecare domeniu. Mentorul poate fi chiar mai tânăr decât dumneavoastră, dacă este priceput în anumite domenii.

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Lecția 4. Sarcini de lucru

(1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce este bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?

(2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?

(3) Studiați „Factorii care contribuie la formarea unui lider” și „Trăsăturile unui potențial lider”, enumerate în această lecție. Fiți pregătiți să scrieți cât mai mulți factori și trăsături din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

(4) Înainte de următoarea sesiune, citiți Ioan 13:1-17. Scrieți ce ne spune acest pasaj despre leadership.

Lecția 5

Liderul - Slujitor

Modelul Marelui Conducător

Ultima masă pe care Isus a avut-o cu ucenicii Săi a fost sărbătorirea Paștelui. Pe atunci exista obiceiul ca, la o cină formală (oficială), un servitor să spele picioarele musafirilor. Această slujbă era încredințată de obicei celui mai de jos dintre servitori.

La acea cină erau doar Isus și ucenicii Săi. La început, nimeni n-a îndeplinit acest obicei de spălat picioarele. Niciunul dintre discipoli nu s-a oferit voluntar pentru această slujire, pentru că nu doreau niciunul postul de slujitor. Fiecare dintre ei încă mai spera la o poziție înaltă în noul regat.

Ne putem imagina că Petru i-a spus în liniște lui Ioan: „Cineva trebuie să spele picioarele musafirilor, ar trebui să o faci tu.” Poate că Ioan îi răspunse: „Nu, nu o voi face, Iacov ar trebui să o facă.” Niciunul dintre ei nu a fost dispus să-și asume rolul unui servitor. La sfârșitul cinei, Isus s-a ridicat, a luat apă și un prosop și a început să le spele picioarele. Cu siguranță ucenicii s-au simțit rușinați atunci.

La început, Petru a refuzat să-L lase pe Isus să-i spele picioarele, spunând că Îl respecta prea mult pe Isus, pentru a-I permite să îndeplinească o slujire atât de umilă. Isus i-a spus lui Petru: „Dacă nu Mă lași să fac asta pentru tine, nu vei avea parte cu Mine”. El a folosit această slujire umilă, pentru a prezenta marele scop al întrupării. El a mai spus altădată: „Pentru că nici Fiul omului n-a venit să I se slujească, ci El să slujească și să-Și dea viața ca răscumpărare pentru mulți.” (Matei 20:28). Slujirea pe care a săvârșit-o prin moartea Sa a fost demonstrată prin multe alte acte de slujire, inclusiv prin spălarea picioarelor cu acea ocazie. Dacă o persoană nu acceptă slujirea lui Isus, nu are parte în Împărăția Lui.

După aceea, Isus le-a spus: „Lăsați-Mă să explic ce am făcut”. El a explicat că în sistemul lumii, liderul se așteaptă să fie slujit. Dar în Împărăția lui Dumnezeu, leadershipul înseamnă slujire.

Viziunea corectă a leadershipului este slujirea tuturor. O persoană care observă nevoile oamenilor și găsește modalități de a satisface aceste nevoi va deveni lider. Oamenii își doresc un lider căruia îi pasă de ei și care este capabil să le satisfacă nevoile. Oamenii sunt dispuși să acorde autoritate persoanei care își va folosi autoritatea de dragul lor.

Un grup de soldați construiau case din bușteni. Se chinuiau să ridice un buștean greu, iar sergentul lor striga la ei. Un bărbat trecea pe acolo și se opri să privească. El i-a spus sergentului: „De ce nu-i ajuți?” Sergentul i-a răspuns furios: „Eu sunt sergent”.

Bărbatul s-a alăturat soldaților și i-a ajutat să ridice bușteanul, apoi și-a descheiat haina pentru a-și arăta uniforma. „Sunt general”, a spus el. Era generalul George Washington, care mai târziu a devenit președinte al Statelor Unite.

Chiar și în sistemul mondial, dorința de a servi duce la promovare. Acest lucru este recunoscut în titlurile unor funcții: de exemplu, cea mai înaltă funcție din guvernul Marii Britanii este cea de Prim-Ministru, care înseamnă literal „primul servitor”. Cei mai mari lideri ai istoriei au fost cei care au servit nevoilor oamenilor. Liderii din lume nu slujesc întotdeauna pentru motivele potrivite, dar un urmaș al lui Isus ar trebui să aibă în special o inimă care dorește să slujească.

Directorul unui colegiu a sosit la biroul său cu mai multe genți. Când i-a cerut unui student să-l ajute, acesta i-a răspuns: „Nu sunt un servitor”. Un alt student îi spuse imediat: „Eu vă pot ajuta! Sunt un servitor!” Mulți ani mai târziu, cel de-al doilea student a devenit directorul colegiului.

Leadershipul care slujește

Ce este leadershipul care slujește? Iată o definiție simplă:

Leadershipul care slujește înseamnă să conduci de dragul celor pe care îi conduci.

Citiți împreună 1 Petru 5:1-4.

► Ce ne descoperă aceste versete din Scriptură despre leadershipul care slujește?

A conduce nu înseamnă că oamenii te slujesc, ci că tu slujești oamenii.

Robert Greenleaf scrie:

„În general, din experiența mea pot spune că persoanele de top ale marilor organizațiilor sunt lideri-slujitori. Ei sunt cei mai smeriți, cei mai onorabili, cei mai deschiși, cei mai educabili, cei mai respectuoși, cei mai grijulii și cei mai hotărâți oameni. Când oamenii cu autoritate formală sau putere pozițională refuză să folosească acea autoritate și putere decât în ultimă instanță, autoritatea lor morală crește, deoarece este evident că și-au subordonat ego-ul și puterea pozițională și folosesc, în schimb, raționamentul, persuasiunea, bunătatea, empatia și credibilitatea.”⁶

⁶ Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12

Un bărbat din Alaska a descris munca câinilor care trag săniile. Unii câini devin câini lideri. Sunt primii în ham pentru că sunt puternici, rapizi și inteligenți. După ce un câine devine lider, nu vrea să fie pus în niciun alt loc în ham. Problema este că atunci când câinele îmbătrânește, el nu mai este capabil să conducă. Câinele bătrân ar putea servi într-o altă poziție, dar el refuză. Proprietarii trebuie să omoare uneori câinii bătrâni, deoarece sunt costisitor de întreținut și refuză să servească într-o altă poziție.

Modelul filipenilor

Apostolul Pavel era focusat pe nevoia de a dezvolta lideri. A început slujirea în multe locuri, dar știa că lucrarea nu poate fi continuată și extinsă fără mai mulți lideri.

Citiți împreună Filipeni 2:19-21.

► De ce îi lipsea lui Pavel uneori o persoană pe care să o trimită pentru o responsabilitate de slujire?

Uneori, lui Pavel îi lipsea o persoană pe care să o trimită pentru o responsabilitate de slujire, deoarece oamenii disponibili erau interesați doar de propriul beneficiu. Aceștia erau oameni implicați în biserică și ajutau într-un fel, dar nu se putea avea încredere în ei că slujesc cu inima unui slujitor. Această problemă îi descalifica pentru o responsabilitate serioasă.

Scrisoarea către Filipeni a descris mai multe persoane care au slujit fără beneficii personale.

Epafras (2:25-30) s-a implicat atât de mult în lucrare, încât sănătatea i-a fost afectată și era cât pe ce să moară. Pavel a spus că ar trebui să admirăm oamenii care au acest tip de devotament. Asta nu înseamnă că nu ar trebui să fim atenți la sănătatea noastră, dar devotamentul lui Epafras față de lucrarea lui Dumnezeu l-a făcut un erou al bisericii.

„Cel mai bun mod de a te regăsi este să te pierzi în slujirea altora.”-
Mahatma Gandhi

Pavel a spus că el însuși a avut acest tip de devotament și nu a încercat să obțină profit de pe urma oamenilor pe care îi slujea (2:19-22). El a spus că Timotei a urmat aceleași valori.

Exemplul suprem descris în această scrisoare este Isus (2:5-8). El nu s-a ținut de onoarea pe care o merita, dar a fost dispus să renunțe la statutul Său, devenind un slujitor. S-a dat pe Sine însuși complet, fără rezerve, fiind ascultător chiar până la moartea pe cruce.

Un exemplu negativ...

Ghehazi a fost slujitorul lui Elisei, principalul profet al lui Israel. Poate că fusese ales să-l înlocuiască pe Elisei într-o zi, din moment ce el îl sluja pe Elisei, la fel cum Elisei îl slujise lui Ilie înainte de a-l înlocui.

Când Naaman a venit să fie vindecat și a oferit o plată mare, Elisei a refuzat-o. Ghehazi era frustrat pentru că, de obicei, ei nu primeau daruri mari. El a plecat în secret să-l găsească pe Naaman și a luat o parte din plată.

Elisei i-a spus lui Ghehazi că a greșit căutând bogăție, în loc să se concentreze asupra slujirii (2 Împărați 5:26). Ghehazi a primit lepra lui Naaman și nu a mai putut fi niciodată profet.

Unii oameni intră în lucrare pentru că își doresc succesul personal. Ei cred că slujirea este oportunitatea de a obține o poziție de conducere. Ei nu renunță la interesul propriu și nu slujesc din dragoste pentru Dumnezeu, ci își urmăresc propriile interese în lucrarea lor.

Dorința de slujire ar trebui să vină din dorința de a sluji lui Dumnezeu, slujind oamenilor. O persoană cu acest motiv își va dori poziția doar ca o oportunitate de a sluji (1 Timotei 3:1). Ea va dori să fie sigură că Dumnezeu îi dirijează promovarea. Dorința ei de a reuși se bazează pe dorința ei de a fi credincioasă lui Dumnezeu.

„Oamenii dobândesc o anumită calitate acționând constant într-un anumit mod.”- Aristotel
--

Devotamentul total față de Dumnezeu este adesea exprimat prin smerenie. Nu-L putem onora pe Dumnezeu în mod corespunzător, decât dacă luăm un rol umil în relația cu Dumnezeu.

Pentru că devotamentul față de Dumnezeu este smerenie, devotamentul înseamnă...

- Eu depind de puterea lui Dumnezeu pentru ca El să fie glorificat.
- Sunt nefericit dacă abilitățile mele mă onorează pe mine, și nu pe Dumnezeu.
- Sunt dispus să realizez sarcini umile și să lucrez în locuri neînsemnate.
- Suport disprețul oamenilor care nu-mi înțeleg inima.
- Nu sunt motivat de standardele lumești ale succesului.
- Am încredere în Dumnezeu pentru decizia dacă voi fi sau nu promovat.

Nu puteți face lucrarea pentru Trupul lui Cristos fără Duhul lui Cristos. Aceasta înseamnă că biserica trebuie să fie condusă de lideri care sunt călăuziți de Duhul lui Cristos. Nu poți vorbi oamenilor din partea lui Dumnezeu dacă nu trăiești în ascultare de El nu doar pentru a fi inspirat și ghidat, ci pentru a fi modelat. Asculți pentru a fi transformat.

Prima calificare pentru slujirea liderului

► Care este prima calificare pentru slujirea liderului?

Dragostea lui Cristos ne motivează (2 Corinteni 5:14-15).

Oamenii fac lucruri bune din multe motive. Uneori sunt oameni buni care au motive întemeiate, dar nu cele mai bune motive.

Dumnezeu a plănuit ca Petru să fie un mare conducător în biserică. După ce Petru L-a tăgăduit pe Isus, Isus a avut o conversație cu el pentru a-l restabili și a-l chema din nou în slujire.

Isus l-a întrebat pe Petru de trei ori: „Mă iubești?” Aceasta evidențiază faptul că dragostea pentru Isus este cea mai importantă calificare pentru slujire (Ioan 21:15-17). Abilitățile umane nu sunt cele mai importante. Dragostea pentru oameni este foarte importantă, dar nu este cea mai importantă. Cea mai importantă calificare pentru conducerea slujirii este dragostea pentru Isus.

Dacă Îl iubești pe Isus, Îl vei imita și vei deveni ca El. Dacă Îl iubești, vei vrea ca ceilalți să-L cunoască și să-L iubească. Cea mai bună motivație pentru slujire este dorința de a-i aduce pe alții în relație cu Isus.

Prima calificare pentru slujire este dragostea pentru Dumnezeu. Dragostea pentru Dumnezeu este demonstrată prin iubire și slujire față de oameni. Dumnezeu nu are nevoi fizice, El deține toate resursele și puterea. Dar Isus a spus că atunci când satisfacem nevoile poporului Său, Îi slujim Lui (Matei 25:40).

Conceptul de administrare

► Pentru cine lucrați?

Fiecare pastor ar trebui să înțeleagă că lucrează pentru Dumnezeu și că are responsabilitatea supremă față de Dumnezeu (1 Corinteni 4:1-5). Îi slujim lui Dumnezeu slujind oamenilor, pentru că aceasta este responsabilitatea pe care Dumnezeu ne-a dat-o.

Biblia folosește termenul *administrator* pentru o persoană care conduce slujirea (1 Corinteni 4:2). Cuvântul *administrator* (*ispravnic*) nu este ușor de tradus în unele limbi. Un administrator este o persoană care gestionează oamenii și resursele pentru altcineva. El slujește oamenii pe care îi conduce, având grijă de nevoile acestora, dar el este răspunzător față de persoana care l-a făcut administrator.

Albert Mohler a descris rolul liderilor de slujire în felul următor:

- Suntem administratorii vieților umane și ai bunăstării lor.
- Suntem administratorii timpului și ai oportunităților.
- Suntem administratorii bunurilor și ai resurselor.
- Suntem administratorii energiei și ai atenției.
- Suntem administratorii reputației și ai moștenirii.
- Suntem administratorii adevărului și ai învățăturii.⁷

Cea mai importantă trăsătură a unui mare lider

Jim Collins a studiat afacerile pentru a afla de ce unele devin mari și rămân așa mulți ani. El a găsit câteva principii care se aplică oricărei organizații. Una dintre caracteristicile principale ale afacerilor mari a fost că au, ceea ce Collins numește, un **Lider de Nivelul 5**.⁸

Conform descrierii lui Collins, primul nivel (**Nivelul 1**) de conducere îl reprezintă o persoană care este capabilă să facă o muncă foarte bună. Acest lucru îi oferă influență.

Un membru bun al echipei se află la al doilea nivel (**Nivelul 2**) de conducere, pentru că lucrează bine cu grupul.

Un manager competent este la al treilea nivel (**Nivelul 3**). El gestionează oamenii și resursele, astfel încât aceștia să poată îndeplini obiectivele care îi sunt date.

Liderul de **Nivelul 4** motivează oamenii din organizație să se angajeze și să pună energie în realizarea unei viziuni clare.

Liderul de **Nivelul 5** construiește o instituție de succes pe termen lung, printr-o combinație de smerenie personală și determinare.

Oamenii de la toate aceste niveluri sunt valoroși și orice organizație ar fi bucuroasă să-i aibă.

Liderul de **Nivelul 4** are toate calitățile pe care majoritatea oamenilor se așteaptă să le aibă un lider extraordinar. El nu este doar un manager care organizează și supraveghează activitatea și resursele existente. Liderul de **Nivelul 4** poate motiva oamenii, poate comunica o viziune clară și îi poate conduce pe oameni să împărtășească obiectivele.

Liderul de **Nivelul 5** deține o caracteristică care nu se regăsește la **Nivelul 4**. Liderul de **Nivelul 5** se dăruiește pe sine ca instituția să devină de succes. El este smerit,

⁷ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters*

⁸ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*

considerând instituția mai importantă decât el însuși. El nu folosește instituția pentru a se promova pe sine, ci se dă pe sine pentru instituție. Dacă principala preocupare a unui lider este să primească onoare și credit pentru realizările instituției, el nu este un **Lider de Nivelul 5**.

Smerenia nu se identifică cu timiditatea sau nesiguranța. Smerenia, de fapt, îl face pe lider curajos și hotărât, pentru că este mai preocupat de instituție decât de el însuși.

Mulți lideri par a fi extraordinari datorită talentului lor. Au făcut o organizație să crească. Au făcut multe schimbări bune. Cu toate acestea, au folosit instituția ca platformă pentru propria lor faimă. După perioada lor de conducere, instituția nu a continuat să fie tot atât de măreață, pentru că ei nu au construit-o să fie mare dincolo de personalitatea lor.

Să luăm în considerare modul în care acest principiu se leagă de slujire. Liderul de **Nivelul 5** este convins că lucrează pentru o instituție care face bine pentru oameni. El se dăruiește pentru prosperarea acelei instituții, conștientizând binele prin care instituția îi poate îmbogăți pe alții. În acest fel, el slujește oamenii.

Jim Collins nu a promovat principiile creștine, dar cercetările sale sunt în concordanță cu învățăturile lui Isus. Liderul cu adevărat mare este cel care se dă pe sine în slujire.

Odată reprezentanții unei alte națiuni au venit să-L vadă pe Isus. Ucenicii erau entuziasmați, gândindu-se probabil că slujirea lor urma să devină în curând internațională. Dar Isus Și-a păstrat focusarea asupra scopului venirii Sale.

Isus a spus: „Dacă un bob de grâu nu cade în pământ și nu moare, rămâne singur. Dar dacă moare, aduce mult rod” (Ioan 12:24). Isus nu era interesat să devină celebru ca lider religios. El a venit să realizeze ceva care să slujească tuturor oamenilor.

O schimbare a inimii

Conducerea slujitorului începe din inimă. Problema este că toți începem viața cu o inimă care este egocentrică. Din această cauză, avem tendința să ne căutăm propriul beneficiu mai presus de orice.

Un lider de slujire care dorește să placă lui Dumnezeu slujindu-i pe alții, de obicei, trebuie să treacă printr-un proces spiritual care duce la moartea ambițiilor personale. Dacă el nu se predă complet lui Dumnezeu, el devine un lider care lucrează pentru atingerea propriilor scopuri.

Solicitați unui student să citească 1 Corinteni 13:1-8 pentru grup. Îndemnați grupul să analizeze versetele împreună și să discute cum ar trebui să fie leadershipul bazat pe dragoste.

Pentru a fi un lider plăcut lui Dumnezeu, trebuie să treci printr-o schimbare a inimii. Recunoaște că leadershipul tău de până acum a fost concentrat pe tine. Identifică obiectivele specifice care au fost greșite din cauza urmării propriilor interese. Identifică atitudinile care au fost greșite, deoarece eul propriu era prioritar.

Ai împiedicat cumva succesul altora? Când visezi la succes, te gândești mai ales la onorurile care îți vor reveni sau la ajutorul pe care îl poți oferi altora?

Identifică acțiunile specifice care ar fi trebuit să fie altele. Decide să-ți ceri iertare și să-ți corectezi cuvintele și acțiunile greșite, enumerându-le în mod specific.

Explică noua ta viziune oamenilor pe care îi conduci. Împărtășirea publică a schimbării inimii tale nu-ți va submina, ci, dimpotrivă, îți va consolida influența, dacă vei fi consecvent. Nu te supăra dacă unii oameni vor fi sceptici cu privire la noul tău angajament. Consecvența ta îi va convinge. Roagă-te pentru ajutorul lui Dumnezeu atunci când te confrunți cu ispita de a căuta onoare și recunoaștere pentru tine însuși.

Trebuie să te încrezi în Dumnezeu pentru schimbarea inimii tale și să nu crezi că schimbarea modului tău de gândire este suficientă. Personalitatea noastră nu se schimbă doar pentru că ne conștientizăm greșelile. Doar Dumnezeu ne poate schimba.

Solicitații unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci Afirmații Rezumative

- (1) Leadershipul care slujește înseamnă să conduci de dragul celor pe care îi conduci.
- (2) Oamenii sunt dispuși să acorde autoritate persoanei care o va folosi de dragul lor.
- (3) Dragostea pentru Dumnezeu se manifestă prin slujirea oamenilor.
- (4) Liderul de Nivelul 5 se dăruiește pentru a crea o instituție extraordinară.
- (5) Numai Dumnezeu îți poate schimba natura, astfel încât să poți sluji cu sinceritate.

Lecția 5. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce este bun? Ce rău ar putea rezultă din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 5. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.
- (4) Înainte de următoarea sesiune, citiți Daniel 1:8-15. Scrieți caracteristicile lui Daniel care au influențat asupra viitorului său leadership.

Lecția 6

Leadershipul Bazat pe Caracter

Puterea convingerii

Convingerea este încrederea nestrămutată în adevăr. Convingerile sunt credințe ferme despre realitate. Convingerea ne ghidează deciziile, deoarece o persoană acționează ca răspuns la ceea ce crede că este adevărat.

Convingerea nu se referă doar la adevărul religios. Dacă un vânzător crede cu adevărat că produsul său este cel mai bun și că toată lumea are nevoie de el, el are convingere. Această convingere îl va ajuta să influențeze mai eficient alți oameni.

Un grup de oameni se pierde într-un deșert. Ei discută despre situația lor și acțiunile pe care ar putea să le întreprindă. Unul dintre ei este mai convingător, considerând că argumentele lui sunt cele mai plauzibile și îi convinge pe ceilalți că el știe ce și cum trebuie să facă. Această persoană devine lider.

Convingerile pot fi greșite. O persoană poate crede lucruri care nu sunt adevărate. Chiar și convingerile greșite pot conferi putere leadershipului pentru o perioadă de timp. De exemplu, dacă o persoană crede în mod eronat că știe direcția corectă pentru a ajunge undeva, oamenii îl pot urma datorită convingerii sale. În cele din urmă vor fi dezamăgiți, iar influența lui va scădea foarte mult și este mai puțin probabil ca ei să-l urmeze din nou.

Leadershipul se bazează pe convingere, deoarece un lider îi conduce pe alții arătându-le adevărul și reacția potrivită la acel adevăr. El spune: „Așa stau lucrurile și asta ar trebui să facem.”

Dacă o persoană dintr-o clădire aglomerată realizează că clădirea este în flăcări, el știe că toată lumea trebuie să audă acel adevăr și să reacționeze la el. Ea are convingerea că trebuie să informeze despre aceasta pe ceilalți. Informația motivează acțiunea tuturor celor care o cred. Pentru câteva secunde, acea persoană este un lider pentru că îi influențează pe ceilalți, comunicându-și convingerea. Acea persoană nu va continua să fie lider, decât dacă ceilalți cred, de asemenea, că ea știe ce ar trebui să facă. Leadershipul ei se încheie în momentul în care convingerea ei se încheie.

Pentru un creștin, adevărul Cuvântului lui Dumnezeu și voia Lui ar trebui să fie temelia oricărei instituții, nu doar pentru organizațiile de slujire. Un creștin nu ar trebui să opereze o afacere care este contrară Cuvântului lui Dumnezeu.

Convingerea puternică este necesară pentru o conducere puternică. Gândiți-vă la orice mare lider, fie din Scriptură, fie din istorie. Încercați să vi-l imaginați cum ar fi

acesta, cu toate abilitățile și calitățile sale, însă fără o convingere puternică. Chiar dacă o persoană este un bun organizator și comunicator, nu poate conduce mult timp fără convingere.

Solicitați cuiva din grup să spună ceva despre fiecare dintre liderii din istorie enumerați mai jos, apoi cereți grupului să încerce să-și imagineze acești lideri fără o convingere puternică: Moise, Iosua, Pavel, Martin Luther, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Winston Churchill și Billy Graham. (Fiecare dintre aceștia a avut o mare influență, dar nu toți erau lideri creștini.)

Convingerea, nu succesul, ar trebui să fie motorul suprem al unui lider. Aspirația spre succes se datorează convingerilor, de aceea un lider nu-și va compromite niciodată convingerile de dragul succesului.

Convingerea nu trebuie să fie variabilă sau pretinsă. Dacă o persoană este dispusă să-și schimbe convingerile pentru că este angajată să reprezinte alte credințe, nu poate fi un lider puternic.

Liderul trebuie să fie cunoscut pentru pasiunea sa pentru adevăr. Pentru că este condus de convingere, vrea mereu să știe care este adevărul. El ar prefera mai degrabă să fie corectat, decât să continue să creadă ceva greșit.

Convingerea îl face pe om mai puternic decât ar putea fi doar în virtutea caracterului său. Chiar și o persoană căreia nu-i place confruntarea, argumentele și criticile, poate deveni un lider pentru că este puternică în convingere.

Convingerea face, de asemenea, o persoană să opereze la un nivel mai înalt de inteligență decât ar face-o în lipsa convingerilor. Cu „inteligența convingătoare”⁹, multe decizii sunt luate prin reflex, deoarece unele opțiuni nici nu sunt luate în calcul, și, respectiv, persoana găsește mai rapid soluția corectă. Asemenea diferenței dintre deținerea cunoștințelor și înțelepciunii, omul fără convingere este un prost.

► Ce mare lider cunoști personal? În ce fel convingerea conferă putere leadershipului său?

Daniel și alți câțiva evrei se aflau într-un proces de pregătire a liderilor într-un imperiu străin. Era important pentru ei să se descurce excelent și să-i facă pe plac căpeteniei famenilor, dar convingerile lor au fost puse la încercare, când și-au dat seama că mâncarea nu era potrivită pentru evrei. Mulți oameni într-o situație similară își compromit convingerile, dacă convingerile par să le minimalizeze statutul.

⁹ A term used by Albert Mohler in *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012).

Căpetenia famenilor observase deja că Daniel avea un spirit excelent. Daniel s-a apropiat de el cu tact, i-a făcut cererea cu smerenie și s-a oferit să încerce ceva diferit, fără a-l expune riscului pe căpetenia famenilor. Dumnezeu a onorat credințioșia lui Daniel și i-a dat un mare succes (Daniel 1:8-15).

Integritatea

Convingerea aplicată acțiunilor și atitudinilor în mod consecvent este integritatea. Integritatea personală înseamnă să fii consecvent cu tine însuși, să acționezi în conformitate cu convingerile și valorile tale declarate. Fără integritate crezi așteptări pe care nu le poți îndeplini. Fără integritate, poți obține reacția dorită de la oameni, doar dacă ei cred că ai integritate. Un lider se confruntă cu tentația de a-și lustrui o imagine falsă, permițând o discrepanță între ceea ce este și ceea ce oamenii cred că este. Dar trebuie să ai cu adevărat integritate pentru ca oamenii să te urmeze pe termen lung.

„Fericirea este atunci când ceea ce gândești, ceea ce spui și ceea ce faci sunt în armonie.”
- Mahatma Gandhi

Lipsa de integritate apare din lipsa de consecvență. Dacă acțiunile și atitudinile unui lider nu sunt în concordanță cu valorile pe care le promovează, acesta are o integritate scăzută. Un lider are o integritate scăzută dacă este necinstit, are priorități egoiste, arată prietenie doar oamenilor care îl pot ajuta, urmează dorințe păcătoase sau are păcate ascunse.

Acan credea că păcatul lui era secret și personal. Nu se aștepta să afecteze pe nimeni altcineva. Cu toate acestea, păcatul său a dus la moartea a 36 de bărbați din Israel, apoi la moartea întregii sale familii (Iosua 7:24-26).

Nu există păcate mici pentru un lider. Orice păcat comis de un lider îi afectează pe alții. De ce? Când un lider păcătuiește:

- El își pierde puritatea spirituală și puterea de care are nevoie.
- El are mai puțin din binecuvântarea lui Dumnezeu asupra leadershipului său.
- Discernământul lui este distorsionat.
- Prioritățile lui sunt greșite.

Acești factori îi limitează leadershipul și îi afectează pe oamenii pe care îi conduce.

Caracterul

Adevărata natură interioară a unei persoane este caracterul său. John Maxwell a descris importanța caracterului spunând că o persoană trebuie să fie „mai mare în interior decât în exterior”. Caracterul unei persoane ar trebui să fie mai mare decât reputația sa.¹⁰

Martin Luther King a spus: „Oamenii sunt adesea conduși către cauze mari și adesea devin dedicați ideilor mărețe datorită unor persoane care întruchipează acele idei. Ei trebuie să găsească întruparea ideii în carne și oase pentru a se angaja în ea.” Această afirmație arată importanța caracterului. Un lider trebuie să creadă în cauza sa atât de mult, încât întreaga sa ființă să fie în concordanță cu cauza. Acesta este genul de lider care îi motivează pe ceilalți la un angajament mare.

„Angajamentul este ceea ce transformă o promisiune în realitate.”-
Abraham Lincoln

Uneori, un lider cu caracter slab vrea ca oamenii să-i urmeze conducerea, fără a-i critica comportamentul. El crede că poate fi imoral și totuși să funcționeze bine ca lider. Cu toate acestea, oamenii sunt influențați mai mult de exemplul unui lider decât de cuvintele sale. Dacă cuvintele lui îi contrazic exemplul, ascultătorii sunt confuzi.

Caracterul personal al liderului este factorul principal care îi determină pe alții să se angajeze față de viziunea lui. S-ar putea ca ei să nu înțeleagă toate motivele lui, dar dacă au încredere în caracterul lui, îl vor urma.

► Credibilitatea înseamnă că o persoană este credibilă. Ce face o persoană să fie credibilă?

Uneori, un lider vorbește despre credințe și valori pe care dorește ca oamenii săi să le urmeze, dar nu întruchipează acele valori. Îl avantajează dacă oamenii lui sunt dedicați anumitor valori, precum slujirea și onestitatea. Cu toate acestea, el nu poate preda efectiv valori pe care nu le demonstrează. Dacă un lider întruchipează valori bune, el va atrage oameni care împărtășesc acele valori.

Caracterul bazat pe convingeri puternice este atât de important, încât poate face un lider puternic chiar și dintr-o persoană care nu are abilități naturale. De exemplu, Moise nu părea să aibă un curaj natural puternic sau o capacitate de conducere, dar relația lui cu Dumnezeu și dragostea pentru oameni au fost punctele forte care au făcut diferența. Caracterul lui se baza pe acele valori.

¹⁰ John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40

Aaron

Aaron a fost primul mare preot al lui Israel, în timp ce fratele său Moise era conducătorul. În timp ce Moise se afla pe Muntele Sinai, primind legea lui Dumnezeu, oamenii au venit la Aaron cerând îndrumări religioase.

Aaron știa că ei doreau un idol vizibil, așa că a cedat cererii lor și a făcut vițelul de aur (Exodul 32:4). Din cauza slăbiciunii lui, poporul s-a închinat la idolul creat, dându-i meritul că i-a eliberat din Egipt. Mii de oameni au fost uciși de judecata lui Dumnezeu.

Aaron nu era apt să fie lider, deoarece convingerile lui erau slabe. El a urmat opinia poporului pentru a-și păstra influența, deși știa că este greșit.

Adam

Când Eva a cedat ispitei șarpelui, ea a luat rodul pomului și a mâncat, și i-a dat și soțului ei care era cu ea (Geneza 3:6). Geneza consemnează conversația dintre Eva și șarpe. De ce Adam nu a spus niciun cuvânt?

Biblia ne spune că el a ales să păcătuiască, deși știa că este greșit. El nu a fost înșelat așa cum a fost înșelată Eva. Adam a ascultat ispita, dar a lăsat decizia pe seama Evei. Deși era responsabil să conducă, a ales să nu conducă, ci să permită ceva care era greșit.

Un lider cu caracter slab îi lasă pe alții să ia decizii, pentru că nu vrea să insiste asupra a ceea ce știe că este corect. El este dispus să permită o acțiune greșită, dar nu vrea să fie învinovățit pentru aceasta.

Un aisberg care plutește în ocean este aproape complet acoperit cu apă și doar un mic procent este vizibil la suprafață. Partea care se vede ar putea fi comparată cu performanța unui lider. Partea invizibilă - cu caracterul său. Caracterul este cea mai importantă și cea mai mare parte a unei persoane. În mod ironic, mulți oameni încearcă să-și îmbunătățească performanța neglijând problemele de caracter. Ei pot chiar să-și compromită caracterul pentru ca performanța lor să arate mai bine.

Majoritatea liderilor trec inițial prin etape de obscuritate, când nu sunt observați și nu ies în evidență. Un lider poate crede că acei ani nu sunt importanți pentru că realizările lui par mici. Cu toate acestea, acești ani modelează viitorul, deoarece liderul devine genul de persoană care va fi. Un tânăr lider ar trebui să folosească perioadele de dificultate și frustrare pentru a-și dezvolta caracterul.

Uneori, o persoană aflată într-o poziție înaltă are probleme de caracter, dar le ignoră. Oamenii care lucrează pentru el se pot preface că nu-i văd problemele de caracter.

Defectele de caracter afectează conducerea în două moduri. În primul rând, dacă o persoană are un caracter nepotrivit, dar o competență puternică, va conduce și oamenii o vor urma, însă îi va duce la un final greșit. Lideri puternici, dar nemiloși, precum a fost Iosif Stalin, demonstrează acest principiu.

Al doilea mod în care caracterul defectuos afectează conducerea este că suprimă competența unui lider. Dacă o persoană nu este disciplinată, nu își respectă angajamentele, este inconsecventă, capricioasă, mânioasă etc., nu-și va putea păstra cei mai buni adepți pentru mult timp și nu va putea motiva oamenii să se consacre cauzei comune.

Robert Greenleaf scria următoarele:

Mahatma Gandhi învăța că există șapte lucruri care ne distrug. Pe măsură ce le examinăm îndeaproape, vedem cum fiecare reprezintă un scop atins prin mijloace lipsite de scrupule și de demnitate.¹¹

Iată cele șapte lucruri:

- Bogăție fără muncă
- Plăcere fără conștiință
- Cunoștințe fără caracter
- Comerț fără moralitate
- Știință fără umanitate
- Închinare fără sacrificiu
- Politică fără principii

Lăsați studenții să discute rezultatele fiecăruia dintre aceste eșecuri.

Un lider cu caracter slab poate deveni ipocrit în interacțiunile sale sociale (mimând prietenie și grijă), ipocrit în conducerea sa spirituală (manifestând zel și emoție spirituală), profesionist într-un mod lumesc (căutând statutul lumesc), manipulator (influențând oamenii să facă lucruri pe care ei nu le-ar face, dacă i-ar cunoaște faptele) și leneș în rolul său de slujitor (eșuând în a-și dezvolta abilitățile).

¹¹ Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8.

Reputația

► Vă pasă de reputația dvs.? De ce?

Reputația unei persoane este ceea ce oamenii cred că este. Caracterul unei persoane este ceea ce este cu adevărat. Uneori, reputația unei persoane este mai bună sau mai rea decât adevăratul său caracter.

Unii spun că reputația este lipsită de importanță, pentru că doar caracterul contează. Cu toate acestea, reputația este opinia oamenilor despre caracterul unui lider. Dacă oamenii cred că caracterul lui este rău, el nu va putea conduce, chiar dacă opinia lor este greșită.

Un lider trebuie să fie atent la reputația sa. El nu ar trebui să ofere oamenilor motive să se îndoiască de caracterul său. Unii lideri consideră că, odată ce toată lumea are încredere în ei, nimeni nu poate gândi ceva negativ despre ei, dar nu este adevărat.

Mulți oameni sunt tentați să creadă cu ușurință o acuzație în adresa liderului, pentru că au auzit deja de mulți lideri care au greșit.

Două domenii în care un lider trebuie să fie atent sunt: (1) gestionarea banilor care nu îi aparțin și (2) relațiile cu sexul opus. Acuzațiile despre aceste lucruri se răspândesc rapid, sunt crezute cu ușurință și distrug respectul față de lider.

Când apostolul Pavel plănuia să trimită bani de la o biserică la alta, a cerut reprezentanților bisericii dătătoare să meargă cu el. Motivul a fost acela de a demonstra onestitate. Nu este suficient să știm că suntem cinstiți în fața lui Dumnezeu. Avem nevoie de reguli și principii care să arate și celor din jur că suntem sinceri.

► Care sunt câteva lucruri practice pe care le poți face pentru a-ți proteja reputația?

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Convingerea este încrederea fermă în adevăr.
- (2) Pentru o conducere puternică este necesară o convingere puternică.
- (3) Integritatea este convingerea aplicată în mod consecvent acțiunilor și atitudinilor.
- (4) Liderul ar trebui să întruchipeze credințele și valorile pe care dorește ca oamenii săi să le urmeze.
- (5) Reputația este ceea ce cred oamenii despre caracterul tău.

Lecția 6. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 6. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

Lecția 7

Prioritățile Personale

Introducere

Mulți oameni sunt zilnic foarte ocupați, fără a se concentra sau a cugeta la ceea ce fac. Ei consideră că ceea ce trebuie să facă este evident și nu este nevoie să se gândească la asta sau să discute cu cineva.

► Ce se întâmplă dacă o persoană nu se gândește serios la priorități?

Luați în considerare aceste afirmații:

- Sunt lucruri mult mai bune de făcut, decât cele pe care le facem.
- Există moduri mai bune de a face lucrurile, decât modul în care le facem noi.
- Am putea obține rezultate mai bune decât avem acum.

► Dacă aceste afirmații sunt adevărate, cum vom învăța să facem mai bine?

Potrivit lui John Maxwell, nivelul obișnuit al gândirii este:

- Prea leneș pentru a însuși procesul de gândire intenționată;
- Prea indisciplinat pentru a elibera puterea gândirii strategice;
- Prea superficial pentru a pune la îndoială acceptarea unei gândirii populare;
- Prea mândru pentru a încuraja acceptarea gândirii comune;
- Prea absorbit de sine pentru a experimenta satisfacția gândirii dezinteresate;
- Prea neconsacrat pentru a se bucura de rezultatele gândirii concentrate pe cele mai importante lucruri.¹²

Când îți cunoști prioritățile, multe decizii devin ușoare. Prioritățile îți determină obiectivele și modalitatea de a-ți atinge obiectivele. Prioritățile vă permit să recunoașteți și să alegeți dintre oportunități. O persoană care nu are priorități clare va fi distrasă de oportunități care nu au legătură cu obiectivele potrivite.

„Când valorile tale sunt clare pentru tine, luarea deciziilor devine mai ușoară.”
- Roy Disney

Priorități creștine fundamentale

► Care sunt câteva priorități pe care ar trebui să le aibă fiecare creștin?

Pentru un creștin, anumite valori ar trebui să ghideze prioritățile personale.

¹² John Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83.

În primul rând, mântuirea ta personală și relația cu Dumnezeu sunt prioritatea absolută. Nu ar trebui să luați în considerare nimic care ar compromite această valoare. Aceasta implică ascultare deplină de Dumnezeu.

John Wesley învăța că noi cunoaștem voia lui Dumnezeu pentru anumite lucruri în viețile noastre. Știm că Dumnezeu vrea să fim buni și să facem bine. Prin urmare, atunci când examinăm o decizie sau alta, ar trebui să alegem acțiunea care este în concordanță cu a fi bun și a face bine. Nu ar trebui să ne lăsăm implicați în situații în care este puțin probabil să rămânem sfinți în inima și acțiunile noastre sau în care este puțin probabil să facem bine.

Acest principiu se aplică unor decizii cum ar fi: unde trăim, unde lucrăm, cu cine ne căsătorim, ce studii obținem, ce afaceri facem, la ce biserică ne alăturăm, ce divertisment alegem și ce prieteni avem. Pentru creștin, adevărul Cuvântului lui Dumnezeu și voia Lui pentru noi ar trebui să fie temelia oricărei instituții, nu doar pentru organizațiile de slujire. Un creștin nu ar trebui să opereze o afacere care este contrară Cuvântului lui Dumnezeu.

În al doilea rând, chemarea lui Dumnezeu la o viață de slujire are autoritate asupra ta. Aceasta înseamnă că Dumnezeu îți conduce cursul vieții tale. El te poate abate de la obiectivele tale la obiectivele Lui pentru tine. Trebuie să-ți amintești că vei găsi împlinire numai în voia lui Dumnezeu. Nu încerca să acorzi voii lui Dumnezeu o atenție parțială, concentrându-te pe propriile obiective.

Un bărbat s-a simțit chemat să fie pastor, dar nu era sigur cum își va întreține familia. I s-a oferit o slujbă bună la aeroport și a decis să o accepte. I s-a cerut să lucreze duminica și nu a putut merge la biserică, dar și-a spus: „Aceasta (lucrarea de la aeroport) este biserica mea”. El știa că nu urma chemarea lui Dumnezeu de a deveni pastor, dar nu avea credință că Dumnezeu îi va purta de grijă, dacă își va părăsi slujba. A lucrat la aeroport timp de treizeci de ani. În cele din urmă, s-a pensionat cu o pensie lunară și a decis să facă ceva pentru Dumnezeu la bătrânețe. A avut prioritățile potrivite?

Isus a spus: „Mâncarea Mea este să fac voia Celui ce M-a trimis și să termin lucrarea Lui” (Ioan 4:34). Ce înseamnă că voia lui Dumnezeu este hrana ta? Mâncarea este ceea ce te satisface. Prin urmare, mâncarea ta este cea care te motivează.

Prioritățile descrise în această secțiune nu sunt neapărat enumerate în ordinea importanței lor.

O altă prioritate pentru creștin este familia. Biblia ne spune că acel care nu-și îngrijește familia este mai rău decât un necredincios (1 Timotei 5:8). Responsabilitatea liderului pentru familia sa nu se rezumă doar la sprijinul financiar, ci presupune și hrana spirituală și suplinirea altor nevoi.

Munca de slujire ar trebui să fie echilibrată cu nevoile familiei. Voia lui Dumnezeu pentru tine nu este în conflict cu responsabilitățile tale de familie, deoarece acele responsabilități fac parte din voia lui Dumnezeu pentru tine. Uneori, oamenii care au realizat lucruri mari în slujire nu au fost exemple bune în îngrijirea familiei lor. O persoană care crede că trebuie să-și negligeze familia din cauza slujirii sale greșește.

Iosua era conducătorul unei națiuni migratoare care fusese influențată de diferite religii. Când se apropiaseră de țara pe care Dumnezeu le-o făgăduise, era timpul ca ei să se angajeze față de legământul lui Dumnezeu. Iosua le-a spus să decidă dacă vor sluji sau nu lui Dumnezeu, dar nu a așteptat rezultatele votului comun înainte de a-și asuma propriul angajament. El a spus că orice ar alege, el și familia lui vor sluji Domnului (Iosua 24:15). Aceasta a fost o conducere puternică bazată pe convingere. Dacă națiunea ar fi ales să slujească un alt dumnezeu, Iosua nu ar mai fi fost conducătorul lor, deoarece nu era dispus să-și compromită credințioșia față de Dumnezeu. Curajul și convingerea lui au influențat națiunea să facă alegerea corectă.

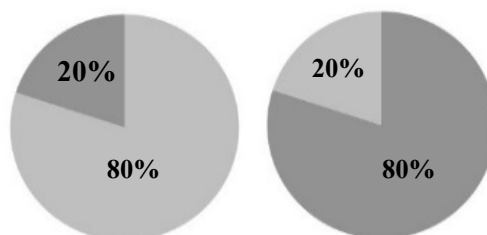
O a patra prioritate este biserica locală. Biserica locală este trupul lui Cristos și plinătatea lui Dumnezeu în lume (Efeseni 1:23). Dumnezeu echipează biserica pentru a-Și îndeplini scopurile (Efeseni 4:11-13). Prin biserică, Dumnezeu va fi slăvit veșnic (Efeseni 3:21). Prin urmare, un creștin nu ar trebui să creadă că talentele și chemarea lui în slujire sunt independente de biserică. Dacă nu este un membru dedicat al unei biserici, el nu împlinește voia perfectă a lui Dumnezeu pentru viața lui.

Prioritățile de mai sus sunt ușor de exprimat, dar mai greu de aplicat și de echilibrat cu exigențele vieții. Uneori suntem preocupați de grijile familiei, slujirii și afacerilor, fiind permanent contra cronometru, fără să ne oprim pentru a ne gândi la prioritățile noastre. Acțiunile ar trebui să rezulte din reflecție. Dacă ești prea ocupat să te oprești și să te gândești, probabil că faci lucruri greșite și nu acționezi potrivit priorităților declarate.

► De ce este dificil să-ți urmezi prioritățile în mod constant?

Principiul Pareto

Principiul Pareto a fost numit după Vilfredo Pareto, un economist italian care a observat că 80% din teren era deținut de 20% din populație. A observat că 80% din mazărea produsă în grădina lui provine din 20% din păstăi. A văzut că acest raport se potrivește multor lucruri. Alți oameni au aplicat acest principiu la conducere, timp și afaceri.



- 20% dintre vânzătorii unei companii realizează 80% din vânzări.
- 20% dintre clienți fac 80% din achiziții.
- 20% dintre clienți fac 80% din reclamații.
- 20% dintre pacienții medicali folosesc 80% din resursele medicale.
- 20% dintre elevi ocupă 80% din timpul profesorului.
- 20% dintre membrii bisericii fac 80% din munca bisericii.
- 20% dintre membrii bisericii acordă 80% din sprijinul financiar.

Pentru majoritatea oamenilor, 20% din eforturile lor produc 80% din succesul lor. Mulți oameni ar trebui să-și reexamineze focusul eforturilor sale. Ei trebuie să dedice mai mult timp celor mai eficiente activități și mai puțin timp - celor mai puțin eficiente.

Profesorul ar trebui să folosească o ilustrație pentru a se asigura că conceptul este înțeles. Desenați un pătrat mare pe foaie. Împărțiți-l în 20% și 80%. Faceți același lucru pe cealaltă foaie. Acum ilustrați, arătând și explicând raportul de pe cele două foi. 80% dintre angajații (arată spre partea mai mare a pătratului) ai companiei fac 20% din muncă (arată spre partea mai mică a pătratului pe altă foaie). 20% dintre oameni (arată spre cea mai mică parte a pătratului de pe prima foaie) fac 80% din muncă (arată spre cea mai mare parte a pătratului de pe a doua foaie).

Un lider care este prea ocupat ar trebui să-și revizuiască lista de sarcini și să renunțe la unele lucruri. Ce sarcini ai putea elimina cu pierderi minime?

Majoritatea pastorilor petrec 20% din timp cu 80% dintre oameni și 80% din timp cu 20% dintre oameni. Întrebarea este dacă se concentrează pe oamenii potriviți? De obicei, ne petrecem cea mai mare parte a timpului cu oamenii care au cele mai multe probleme și le acordăm cel mai puțin timp celor cu cel mai mare potențial pentru că deja se descurcă foarte bine. Trebuie să ne investim timpul în oamenii care sunt cei mai implicați în activitățile comunității.

Privește din nou foile cu pătrate: 80% din activitățile tale realizează 20% din rezultate. 20% din activitățile tale realizează 80% din rezultate. Enumeră-ți responsabilitățile și sarcinile. Sunt oare printre ele activități care produc rezultate puține sau insuficiente? Pe care activități ar trebui să vă deplasați accentul și să vă concentrați mai mult?

Balanța dintre urgență și importanță

Unii oameni sunt foarte ocupați și simt că nu își pot face niciodată toată munca. Ei preiau fiecare sarcină pe care o văd și simt că toate sarcinile sunt necesare. Își fac griji că vor dezamăgi oamenii care depind de ei, dar nu pot termina totul la timp. Sunt adesea obosiți și stresați. Nu își pot lua timp pentru planificare, formare și dezvoltare, pentru că au întotdeauna ceva urgent de făcut.

URGENT și IMPORTANT	ne urgent dar IMPORTANT
URGENT dar ne important	ne urgent ne important

Avem nevoie de un echilibru între urgență și importanță. Activitățile unei persoane pot fi împărțite în patru categorii.¹³

Lucrurile urgente și importante ne atrag cu ușurință atenția. Această categorie include pregătirea unei predici, ajutarea cuiva cu o urgență medicală și strângerea de bani pentru nevoi imediate.

Sarcinile care sunt urgente, dar neimportante se referă de obicei la responsabilitățile pe care ni le-am asumat și pe care nu ar trebui să le îndeplinim. Uneori sunt proiecte personale care nu au legătură cu slujirea. Ele pot fi activități de afaceri care nu produc mult sau care iau prea mult timp de la prioritățile mai bune. Aceste activități pot fi urgente, deoarece trebuie făcute la timp, dar nu sunt importante pentru ceea ce produc.

Activitățile care nu sunt urgente și care nu sunt importante nu îndeplinesc o nevoie semnificativă. Dacă nu ar fi făcute, nu ar exista o mare pierdere. Uneori se referă la programe care nu mai realizează ceea ce făceau înainte.

Activitățile care nu sunt urgente, dar importante sunt adesea neglijate. Acestea sunt lucruri care nu sunt terminate rapid, dar au valoare pe termen lung. Exemple sunt studiul academic (ca profesor sau student), diverse forme de formare, construcția clădirilor și producerea de materiale scrise. Pentru că nu pot fi terminate astăzi și nu ne vor aduce beneficiu astăzi, avem tendința de a ne concentra pe lucrurile care sunt mai urgente. Un lider ar trebui să investească timp și resurse în lucruri care vor avea valoare în viitor. În măsura posibilităților, această investiție ar trebui să aibă loc zilnic.

Acțiunile necesare organizației pot fi împărțite în două categorii.

¹³ This concept is adapted from Stephen Covey, *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*, (New York: KMS Publishing, 2011).

- **"A" Acțiuni** care contribuie la mișcarea organizației spre dezvoltare, spre noi oportunități și creștere.

"B" Acțiunile care mențin activitatea curentă.

Dacă un lider nu face în mod intenționat acțiuni din categoria „A”, el va avea tendința de a-și alocă tot timpul și atenția acțiunilor „B”. O vorbă înțeleaptă este: „Roata care scârțâie va primi ulei”. Se referă la tendința noastră de a acorda atenție problemelor care ne deranjează acum.

Unii lideri trec de la o problemă la alta, dar nu investesc niciodată în viitor. Organizațiile care au succes pentru o lungă perioadă de timp sunt de obicei cele care investesc timp și resurse în cercetare, dezvoltare și formare. O organizație care nu investește în viitor își va pierde eficacitatea pe măsură ce situațiile se schimbă.

Exercițiu: Fiecare student ar trebui să facă o listă cu toate activitățile și responsabilitățile sale. Apoi desenați patru pătrate ca în diagrama de mai sus și împărțiți activitățile în pătrate. Luați în considerare: ce lucruri importante, dar care nu sunt urgente, neglijați? Vă irosiți timpul cu lucruri care nu sunt importante și care nu sunt urgente?

Delegarea

Un lider este responsabil de organizare și rezultat, dar nu trebuie să facă totul de unul singur. Ar trebui să delege responsabilități altora, în același timp, asumându-și sarcina de a verifica rezultatele activității. Liderul trebuie, de asemenea, să organizeze în mod constant instruirea și dezvoltarea membrilor echipei și potențialilor membri ai echipei, astfel încât aceștia să poată face mai multe în viitor.

O sarcină este delegată nu pentru că n-ar fi importantă. Este delegată pentru că altcineva o poate face la fel de bine sau poate fi instruit să o facă. De asemenea, unele sarcini ar trebui delegate întrucât nu sunt atât de importante încât doar liderul pe poate realiza.

Unele sarcini nu pot fi delegate, pentru că doar liderul este responsabil de ele. El reprezintă organizația și vorbește pentru ea într-un mod în care nimeni altcineva nu poate. De asemenea, liderul trebuie să fie preocupat de viitor: să vadă oportunitățile, pericolele și schimbările viitoare mai bine decât oricine altul.

Pot exista sarcini specifice pentru care liderul are abilități speciale, prin urmare, el nu delegă de obicei acele sarcini. Cu toate acestea, liderul nu trebuie să păstreze sarcini care pot fi delegate. Unii lideri nu sunt niciodată mulțumiți de munca altora și doresc să facă toată munca, astfel încât să fie făcută bine.

Unii lideri încearcă să facă totul și nu le place să delege. Când delegă totuși, urmăresc procesul foarte atent și iau toate deciziile. Acesta nu este un lider bun. Un lider bun formează o echipă de oameni care își investesc energia și ideile, își stabilesc obiective, dezvoltă metode și participă la luarea deciziilor.

Un lider bun nu delegă doar sarcini, el delegă conducerea. El permite altora să conducă activități. Dacă le spune exact ce să facă și cum să facă, nu le permite, de fapt, să conducă.

Pe măsură ce un lider își stabilește prioritățile, ar trebui să ia în considerare câteva întrebări:

1. **„Cine mă poate ajuta?”** Dacă există sarcini pe care alții le-ar putea face, dar liderul nu îi implică, înseamnă că leadershipul este neproductiv.
2. **„Care sarcini nu pot fi realizate fără implicarea mea?”** Liderul ar trebui să se concentreze asupra acestor sarcini. Exemple sunt dezvoltarea echipei, formarea viziunii și planificarea pe termen lung. Aceste sarcini nu trebuie realizate doar de lider, dar, de obicei, nu pot fi făcute fără lider.

Sacrificiu

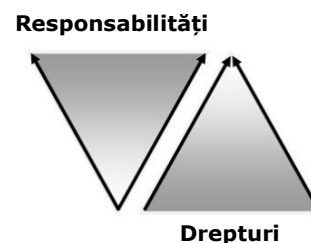
Unii oameni cred că liderul are multe privilegii. Ei cred că autoritatea lui îi permite să facă tot ce vrea. Realitatea este că liderul își sacrifică drepturile pentru ca grupul să reușească. Liderul nu are succes decât dacă grupul are succes.

Pe măsură ce un lider se ridică în poziție, drepturile sale se reduc, iar responsabilitățile cresc. De exemplu, la cel mai de jos nivel al unei afaceri, o persoană lucrează anumite ore, îndeplinește anumite sarcini și nu este învinuită pentru lucruri care depășesc responsabilitatea sa.

„Prețul măreției este responsabilitatea.”
- Winston Churchill

La nivelurile înalte ale unei organizații, un lider lucrează ore nelimitate și trebuie să ofere tot ce este necesar. Poate fi nevoit să renunțe la multe privilegii personale. Sunt momente când vrea să se odihnească, dar se sacrifică pentru a sluji organizația. Mulți lideri sunt telefonați de persoane cu probleme la orice oră din zi sau din noapte.

Pe măsura creșterii responsabilităților, persoana poate lua decizii mai importante în organizație, dar, în același timp, aceasta presupune renunțarea la privilegiile personale. Acest proces poate fi ilustrat cu ajutorul piramidelor. În partea de jos o persoană are puțină responsabilitate, dar multe drepturi, pentru că poate alege măsura consacrării sale cauzei comune. Pe măsura creșterii responsabilității, drepturile personale scad.



Să luăm exemplul unui atlet. Un atlet de mare succes se poate bucura de faimă și bogăție. Cu toate acestea, urmează o dietă strictă, face exerciții și își exersează abilitățile ore întregi în fiecare zi. Viața unui mare muzician este asemănătoare.

O persoană care se pregătește pentru profesii precum medicina sau predarea la un nivel înalt trebuie să petreacă ani de zile în studiu. Nu își poate cheltui timpul și banii ca alții. El renunță la multe evenimente de divertisment și recreere. El se poate lipsi chiar de nevoile de bază pentru a-și atinge scopul.

O persoană care încearcă să înceapă o afacere trebuie să dedice resurse în acest scop. Nu poate cheltui toți banii pe care îi câștigă. Investește pentru profitul viitor. Nu cheltuiește bani pentru ceea ce cheltuiesc prietenii lui. Prietenii lui s-ar putea să-i critice deciziile, dar în viitor el va avea mai multe posibilități decât ei.

Persoana care vrea să devină în viitor un lider trebuie să investească în viitorul său acum. Sacrificiul începe în stadiul de dezvoltare. Alege să te dezvolti și să investești în viitorul tău. Acordă prioritate instruirii, practicii de slujire și timpului cu liderii.

Responsabilitățile tale actuale pot să nu pară importante, dar ele îți dezvoltă capacitatea de a lucra cu oamenii și îți oferă posibilitatea de a-ți construi reputația unui om demn de încredere.

Discutați următoarele paragrafe. Ce înseamnă aceste afirmații? Care ar fi unele aplicații practice?

Sacrifică dorința de afirmare de dragul realizării, securitatea de dragul semnificației, câștigul financiar de dragul potențialului viitor, plăcerea imediată de dragul creșterii personale, interesele dispersate de dragul focalizării, dorința de a fi acceptat de dragul excelenței.¹⁴

Exersează-ți prioritățile în mod intenționat. „Înainte ca ceva să devină un obicei, trebuie mai întâi practicat ca disciplină.”¹⁵

Apostolul Pavel a descris angajamentul unui atlet. Sportivii se sacrifică pentru că sunt foarte motivați să reușească (1 Corinteni 9:25-27). Pavel subliniază că ei o fac pentru o onoare pământească, temporară. Noi ar trebui să lucrăm pentru răsplata veșnică. Motivația noastră este diferită de a lor, dar nu ar trebui să fie mai mică.

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

¹⁴ From John Maxwell

¹⁵ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 85

Cinci afirmații rezumative

- (1) Prioritățile vă determină obiectivele și modul în care vă veți atinge obiectivele.
- (2) Prioritățile vă permit să recunoașteți oportunitățile și să selectați dintre ele.
- (3) Veți găsi împlinire doar în voia lui Dumnezeu.
- (4) Un lider bun nu delegă doar sarcini, el delegă conducerea.
- (5) Pe măsură ce un lider se ridică în funcție, drepturile lui scad, iar responsabilitățile cresc.

Lecția 7. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce este bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 7. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.
- (4) Înainte de următoarea sesiune, citiți 1 Samuel 13-15. Care au fost problemele cu conducerea lui Saul?

Lecția 8

Nivelurile de Leadership

Introducere

Această lecție nu este despre nivelurile de poziție oficială. Este vorba despre nivelurile de influență.

Liderul limitat

Unii lideri au limite în dezvoltarea lor. Aceste limite pot împiedica un lider să fie promovat în poziții superioare sau îl pot împiedica să se descurce bine în poziția sa actuală.

Mai jos sunt câteva exemple de lideri imaginari cu limitări de conducere.

Carl are probleme personale (cum ar fi finanțele sau relațiile de familie) pe care nu le poate rezolva. Nu se poate concentra asupra organizației din cauza acestor probleme. Munca lui este adesea întreruptă de o criză familială.

În loc să conducă, William dă vina pe alții pentru eșecurile din organizația sa, așteaptă ca alții să ia deciziile pe care ar trebui să le ia el și crede că nu este responsabil să facă ca organizația să reușească. El explică eșecul organizației sale prin factori pe care sunt în afara controlului său.

Sally nu este dispusă să se dezvolte, își neagă greșelile și este supărată pe orice problemă ce ține de competența ei.

Martin este mulțumit de organizația sa, nu vede nevoia de îmbunătățire și nu intenționează să facă nicio schimbare. Organizația lui va deveni inefficientă pe măsură ce lumea se va schimba.

Ronald consideră că el e singurul lider de care are nevoie organizația sa. Se așteaptă ca toți ceilalți să-i urmeze pur și simplu instrucțiunile. Nu vrea o echipă, vrea doar ajutoare. Nu înțelege de ce oamenii nu îl ajută mai mult.

“Nu mi-e frică de o armată
de lei condusă de o oaie;
mi-e frică de armata de oi
condusă de un leu.”
- Alexandru cel Mare

Elvis a înființat organizația pentru beneficii personale și pentru propria afirmare. El nu planifică ca organizația să devină grozavă fără el.

Paul are un caracter slab. Când este stresat, face promisiuni pe care nu le poate respecta, cheltuiește bani care i-au fost promiși altcuiva, ratează întâlnirile și minte. Echipa lui este uneori stânjenită de reputația sa.

Acești lideri vor ajunge curând la limitele potențialului lor. Ei nu vor putea conduce mai bine până nu vor confrunța și înlătura limitările personale. Dacă nu vor fi dispuși să se schimbe, organizațiile lor nu se vor putea îmbunătăți până când acești lideri nu vor fi înlocuiți.

► Examinând fiecare dintre liderii imaginari de mai sus, puneți-vă această întrebare: „Cum ar trebui să se schimbe _____ pentru ca organizația sa să se îmbunătățească?”

Saul – un lider limitat

Saul a început bine ca rege al Israelului. Era smerit și se considera nevrednic pentru această funcție. Unii oameni chiar au refuzat să-l recunoască drept rege.

După prima victorie militară a lui Saul, unii oameni au vrut să-i omoare pe cei care l-au respins pe Saul la început. Saul a spus că Dumnezeu a dat biruința și nu era vremea răzbunării. Este trist că Saul nu a păstrat în timp această atitudine.

Saul a devenit curând neascultător de Dumnezeu. Când profetul l-a confruntat, Saul a dat vina pe oameni, în loc să-și asume responsabilitatea ca lider (1 Samuel 15:21). Profetul i-a spus lui Saul că Dumnezeu va da împărăția cuiva care va asculta.

Pe parcursul domniei sale, Saul a încercat cu disperare să-și păstreze puterea. El nu s-a pocăit niciodată și a încercat să recâștige favoarea lui Dumnezeu. Nu a acceptat niciodată faptul că Dumnezeu avea să-l înlocuiască. Dacă s-ar fi pocăit, sufletul lui ar fi fost mântuit. El ar fi putut sluji ca rege până când Dumnezeu ar fi adus înlocuitorul, încheindu-și onorabil mandatul. Unii lideri în vârstă, care au slujit un timp îndelungat, nu pleacă în mod onorabil, din cauza atitudinii pe care o au în ultimii ani de conducere, luptând pentru funcția lor, deși nu mai erau în stare să conducă eficient.

Într-o zi de luptă, Saul a spus: „Blestemat să fie omul care va mânca pâine până seara, până mă voi răzbuna pe vrăjmașii mei!” (1 Samuel 14:24). Porunca a fost neînțeleaptă, pentru că după ore întregi de luptă toată lumea era epuizată. Ordinul arată, de asemenea, concentrarea lui asupra sa însuși: el considera că bătălia era pentru o chestiune personală.

Saul era atât de nesigur de sine, încât nu-și putea recunoaște greșeala. Aproape că l-a executat pe fiul său Ionatan pentru că, fără să știe, nu a ascultat de poruncă, deși acțiunile lui Ionatan au adus o mare victorie.

Într-un alt război, Saul aștepta ca Samuel să vină să aducă o jertfă publică și să se roage pentru ajutorul lui Dumnezeu. Zilele treceau și mulți dintre oamenii lui Saul plecau de frică. Saul a decis să aducă el însuși jertfa, deși numai un preot era autorizat de Dumnezeu s-o facă. În timpul ceremoniei, a sosit Samuel. El l-a certat pe Saul, dar Saul l-a îndemnat să termine ceremonia pentru ca oamenii să nu-și dea

seama că ceva nu este în regulă (1 Samuel 15:30). Saul era mai preocupat de părerea mulțimii decât de aprobarea lui Dumnezeu.

Saul era gelos pe succesul altora, în special pe David. Și-a petrecut o mare parte din timp și resurse vânându-l pe David, chiar dacă David nu-i făcuse niciun rău.

Era suspicios și se plângea de neloialitatea poporului său. Din cauza suspiciunii sale, el a crezut în minciuni despre alți oameni (1 Samuel 24:9). A ascultat de sfătuitori mincinoși. El se plângea că toată lumea era împotriva lui și că nimeni nu-i oferea informațiile de care avea nevoie (1 Samuel 22:8).

Ionatan, fiul lui Saul, era foarte diferit de tatăl său. El și-a dat seama că David va deveni următorul rege și a acceptat acest fapt. Saul nu putea înțelege de ce Ionatan nu-l ura pe David. Ionatan și David erau prieteni buni. Ionatan a avut credință în Dumnezeu, ceea ce i-a dat încredere pentru a obține mari victorii, chiar și după ce Saul și-a pierdut credința. Din păcate, Jonathan a fost ucis în luptă din cauza greșelilor tatălui său.

Saul a fost în război toată viața. Ori de câte ori vedea un om care părea puternic, îl forța să se alăture armatei lui (1 Samuel 14:52). Aceasta însemna că își impunea în mod constant voința tuturor, fără a se preocupa de nevoile lor. Întotdeauna i se părea că oamenii nu îl ajută suficient, de aceea oamenii îl evitau pe Saul.

Vedem un contrast enorm între Saul și David. David a atras eroi, în timp ce pe Saul oamenii l-au evitat. Pe David oamenii îl iubeau în așa măsură, încât unii și-au riscat viața pentru a-i aduce apă dintr-un loc pe care el l-a iubit. Saul se plângea adesea că poporul său nu era suficient de loial, dar, în același timp, nu avea încredere în David, cel care îi era absolut loial.

Nivelurile de Leadership după John Maxwell

John Maxwell a descris nivelurile de influență ale conducerii.¹⁶ Aceste niveluri nu se referă la nivelurile de poziție. O persoană în orice poziție ar putea fi la oricare dintre aceste niveluri de influență. Un lider excepțional de bun se va ridica peste aceste niveluri în timp, chiar dacă rămâne în aceeași poziție.

„Responsabilitățile se acordă întotdeauna celui în care poți avea încredere.
Responsabilitatea este întotdeauna un semn de încredere.”- James Cash Penney

(1) Leadershipul pozițional

Leadershipul unei persoane poate începe cu o poziție. Mulți oameni în poziții presupun că nu trebuie să mai facă nimic pentru a deveni lideri. Ei nu realizează că trebuie să câștige încrederea oamenilor. Liderii în poziții definite tind să se bazeze pe autoritatea

¹⁶ Nu toate explicațiile acestor niveluri sunt preluate din cărțile lui Maxwell.

lor pentru a obține cooperarea oamenilor. Ei contează mai degrabă pe factori precum stimulentele financiare și pedepsele, decât pe încercarea de a-și convinge oamenii să-și împărtășească obiectivele. Acest stil de conducere este foarte răspândit, dar rareori atinge cele mai bune rezultate posibile.

Un lider într-o poziție nouă ar trebui să arate că înțelege istoria și cultura organizației. El nu ar trebui să propună idei și să schimbe lucrurile fără să arate că apreciază ceea ce s-a făcut înainte. Ar trebui să arate că împărtășește valorile organizației.

Liderul ar trebui să se asigure că oamenii au tot de ce au nevoie pentru a-și face bine munca. Ar trebui să facă mai mult decât se așteaptă de la el, mai mult decât presupun responsabilitățile funcției sale. De asemenea, ar trebui să inițieze unele schimbări pe care majoritatea oamenilor le consideră bune.

(2) Leadershipul permisiv

Acest nivel se referă la „permisiune”, deoarece oamenii urmează liderul nu pentru că așa trebuie, ci pentru că ei înșiși vor să-l urmeze. Liderul a ajuns la acest nivel prin dezvoltarea relațiilor cu oamenii. El a manifestat interes personal pentru viețile lor, și nu doar pentru munca pe care o fac. El își protejează oamenii de atitudini necorespunzătoare din partea organizației. El găsește modalități de a-i ajuta să reușească personal.

(3) Leadershipul productiv

Când liderul este la al treilea nivel, oamenii îl urmează nu doar din cauza relației, ci și din cauza rezultatelor bune. Acțiunile liderului îi ajută să-și atingă obiectivele, așa că oamenii cooperează, pentru că le place ceea ce se întâmplă datorită lui. Datorită liderului, organizația reușește, iar oamenii reușesc personal. La acest nivel, liderul comunică obiectivele, stabilește un curs și își menține responsabilitatea pentru propriile acțiuni și acțiunile oamenilor săi.

(4) Dezvoltarea oamenilor

Al patrulea nivel este dezvoltarea colaboratorilor, proces în cadrul căruia unii dintre ei devin lideri cu o conexiune personală cu liderul. Ei cred în rezultatele pe care le obține acesta, au o relație personală cu el și experimentează o împlinire personală. La acest nivel, liderul ar trebui să investească în 20% dintre cei mai eficienți colaboratori, construind o echipă care să-l ajute să conducă.

(5) Personalitate

Al cincilea nivel, Maxwell îl numește „Personalitate”, deoarece liderul a devenit o figură cunoscută pe care oamenii o urmăresc, știind cine este el și ce reprezintă. Se știe că este un lider datorită reputației sale și oamenii îl urmăresc chiar înainte de a avea o conexiune personală cu el.

Concluzie

Un lider nu va fi la același nivel cu toți oamenii săi. De exemplu, unii dintre oamenii săi îl pot urma pur și simplu pentru că el se află într-o poziție de autoritate (conducere pozițională), în timp ce alții cooperează pentru că văd că conducerea lui aduce rezultate bune (conducere productivă).

Un lider ar trebui să-și evalueze propriul nivel și să realizeze ce trebuie să facă pentru a trece la nivelul următor. El nu trebuie să se limiteze, rămânând la nivelul la care a experimentat pentru prima dată succesul. De exemplu, unii lideri sunt mulțumiți să rămână la al doilea nivel, unde sunt agreați de oamenii pe care îi conduc. Un lider ar trebui să aspire întotdeauna spre un nivel superior de conducere.

Plecarea

Uneori, un lider în curs de dezvoltare trece de la o organizație la alta. Chiar și un lider matur, care a slujit într-un loc mult timp, își poate schimba locul de muncă.

Cum poate un lider să știe când este timpul potrivit să plece?

Uneori, un lider de slujire știe că Dumnezeu îl cheamă într-un alt loc de slujire. Dumnezeu poate să-Și dezvăluie voia în mod clar, totuși liderul nu trebuie să se bazeze doar pe sentimentul interior, ci să caute confirmări ale direcției lui Dumnezeu. De obicei, dacă Dumnezeu direcționează o schimbare, El va crea un asemenea concurs de împrejurări care va confirma călăuzirea Sa.

Există și alte lucruri de luat în considerare când trebuie să decideți să plecați sau nu.

- Nu plecați pentru că nu doriți să vă supuneți autorității.
- Nu mergeți într-o poziție nouă pentru că salariul este mai mare.
- Nu mergeți la o organizație care vă va cere să vă compromiteți convingerile sau etica.
- Nu neglijați prioritățile familiei de dragul unei oportunități de promovare. În măsura posibilităților, asigurați familiei dumneavoastră o biserică bună și un mediu școlar favorabil. Mutarea ar trebui să fie benefică pentru familia dumneavoastră.

Noua poziție trebuie să aibă un potențial extins pentru dezvoltarea leadershipului și să se potrivească capacităților dumneavoastră și potențialei nișe.

Încercați să păstrați o relație bună cu oamenii pe care îi părăsiți. Chiar dacă considerați că v-au tratat greșit, nu le spuneți cuvinte dure. Pe măsură ce timpul trece, ei s-ar putea să-și amintească calitățile dumneavoastră și să vă uite defectele. Probabil că veți avea din nou contact cu ei și vă vor putea ajuta pe viitor. Nu vă faceți dușmani.

Un exemplu negativ...

Dima a călătorit în slujire cu apostolul Pavel. El a făcut parte dintr-o echipă de misionari care a dus Evanghelia în locuri noi, văzând miracole și mii de convertiri. Au fost înființate noi biserici, formând o rețea în fiecare oraș mare.

Din păcate, Dima nu și-a dat seama de minunata oportunitate pe care a avut-o. Pavel a spus: „Dima, din dragoste pentru lumea de acum, m-a părăsit și a plecat.” (2 Timotei 4:10).

Nivelurile de Leadership după Jim Collins

Am examinat descrierea lui Jim Collins a nivelurilor de conducere în lecția despre slujire (Lecția 5). În acea lecție am studiat o caracteristică specială a liderului de nivelul 5.

În această lecție vom examina diferențele dintre niveluri. Iată descrierea lui Collins a celor cinci niveluri de conducere. Formularea a fost revizuită și au fost adăugate explicații.

Nivelul 1: Un individ foarte capabil

Această persoană are succes datorită talentului, cunoștințelor, aptitudinilor și obiceiurilor bune de lucru. Această persoană poate să nu fie într-o poziție de conducere, dar are influență pentru că își face munca foarte bine.

Nivelul 2: Un membru al echipei care contribuie

Această persoană ajută un grup să-și atingă obiectivele și lucrează bine cu grupul. Poate că nu este liderul grupului, dar îl influențează prin participarea sa.

Nivelul 3: Un manager competent

Această persoană organizează oamenii și resursele pentru a atinge obiectivele. El nu și-a stabilit scopurile, dar acceptă scopurile care au fost stabilite de un lider. El administrează resursele disponibile și lucrează în organizația sa.

Nivelul 4: Un lider eficient

Liderul ajută oamenii din organizație să dezvolte și să împărtășească o viziune. El îi ajută să-și stabilească obiective. El îi motivează să se angajeze și să pună energie în realizarea unei viziuni clare. El nu gestionează pur și simplu resursele existente, ci își asumă responsabilitatea pentru succesul organizației prin recrutarea de ajutor, găsirea de resurse și revizuirea scopului.

Nivelul 5: Un adjunct de nivel 5

Această persoană îmbină caracteristicile liderului de nivelul 4 cu o altă caracteristică foarte importantă. Datorită devotamentului său față de organizație, are smerenie și determinare personală. El creează o instituție cu perspectiva unui succes pe termen lung.

Liderul de nivelul cinci se dedică pentru ca organizația să devină extraordinară. Este smerit în sensul că prioritatea lui sunt activitățile organizației, și nu atingerea obiectivelor personale. Nu folosește proiectul pentru a se promova, ci se dăruiește acestuia.

David – un lider care a depășit limitele

David a excelat în multe roluri. A fost păstor, poet, interpret, cântăreț la harpă, lider de închinare, profet, luptător, general și rege.

David era cel mai tânăr dintr-o familie numeroasă. Rareori fiul cel mai mic devine un mare lider. Familia lui nu se aștepta ca el să devină un lider, dar Dumnezeu l-a ales.

Prima slujbă a lui David a fost păstoritul. Aceasta nu părea o slujbă importantă, dar aceasta l-a pregătit pentru lucruri mai importante. Simțul său de responsabilitate era atât de dezvoltat, încât nu fugea de pericole, ci se încredea în Dumnezeu pentru a se umple de putere și a-și îndeplini responsabilitățile. În consecință, cu ajutorul lui Dumnezeu, omora și leul, și ursul.

Ca orice potențial lider, David a parcurs un proces de pregătire înainte de a-și da seama că se află în acest proces. Victoriile l-au călit pe David, transformându-l într-un om care se încrede în Dumnezeu. A devenit un lider care n-a permis fricii să-l împiedice să-și realizeze sarcinile.

Imaginează-ți cât de diferită ar fi fost viața lui David dacă ar fi fost mai puțin serios în ceea ce privește protejarea oilor. Ar fi fugit când venea leul sau ursul. Mai târziu, după ce va fi auzit provocarea lui Goliat, nici nu i-ar fi trecut prin minte ideea să confrunte uriașul.

Dumnezeu l-a trimis pe Samuel să-l ungă pe David. Ungerea însemna că Dumnezeu l-a ales și că Dumnezeu îi va oferi un ajutor special pentru a-și îndeplini chemarea.

Când tatăl lui David a fost surprins că Samuel nu alesese pe niciunul dintre frații mai mari, Samuel a spus: „Domnul nu Se uită la ce se uită omul; omul se uită la ceea ce izbește ochii, dar Domnul Se uită la inimă.” (1 Samuel 16:7). De multe ori Dumnezeu surprinde oamenii prin persoana pe care o alege pentru conducere.

Marile provocări pe care le-a avut David la începutul vieții au fost, de fapt, oportunități. Cu toate acestea, numai o persoană cu atitudinea lui David ar fi recunoscut oportunitățile. Mii de oameni au auzit provocarea lui Goliat, dar numai David a văzut-o ca pe o oportunitate. Deși și răsplata promisă era foarte tentantă, totuși David a luptat pentru slava lui Dumnezeu. El a spus: „Cum se poate ca acest filistean să sfideze armata Dumnezeului celui viu?”

Conducerea este influență. În ziua în care David l-a ucis pe Goliat, el a fost adevăratul conducător al armatei, pentru că armata a trecut la acțiune după victoria lui. Victoria lui i-a făcut să creadă că ei puteau obține victoria.

David a devenit soldatul lui Saul. S-a purtat cu înțelepciune și influența sa a crescut (1 Samuel 18:14). Chiar dacă Saul a fost un lider decăzut care l-a tratat pe David pe nedrept, David i-a fost loial. Aceasta a fost o perioadă care a dezvoltat și mai mult caracterul lui David. Adesea, un potențial lider cu abilități puternice, este tratat prost de un lider în vârstă care a suferit eșec. Tânărul lider este tentat să fie nerăbdător și să încerce să obțină respectul de la liderul mai în vârstă.

Când Saul a încercat să-l omoare pe David, David s-a ascuns în munți. Mulți oameni au venit să i se alăture, fiindcă sub conducerea lui Saul condițiile erau îngrozitoare (1 Samuel 22:2). Deși Saul îi considera drept niște nelegiuiți, ei nu au devenit tâlhari. Ei au continuat să lupte cu dușmanii lui Israel, chiar dacă Saul îi considera dușmani și a petrecut mult timp vânându-i.

David proteja păstorii și fermierii de tâlhari (1 Samuel 25:14-16). Odată și-a trimis oamenii să ceară de mâncare de la stăpânul unei proprietăți pe care o protejase. Proprietarul Nabot, un om lipsit de respect, le-a spus trimișilor lui David că erau niște robi fugari care și-au părăsit stăpânul și, în consecință, nu le-a dat nimic. David s-a supărat, a luat cu sine oameni și s-a pornit să-l omoare pe Nabot. Pe drum, s-a întâlnit cu Abigail, soția lui Nabot, care venea să facă pace. Ea i-a reamintit lui David că până atunci el nu a comis niciodată violență și i-a mai spus: „Când va face Domnul domnului meu tot binele pe care ți l-a făgăduit și te va pune mai-mare peste Israel, atunci nu va avea domnul meu nici muștrări de cuget și nici nu-l va durea inima că a vărsat sânge degeaba și că s-a răzbunat singur” (1 Samuel 25:30-31). David a ascultat de sfatul ei.

David fusese uns rege, el știa că trebuie să fie rege, dar trecuse deja mult timp și probabil i se părea că nu va mai ajunge să domnească. A fost chiar tentat să preia puterea cu forța, dar totuși a așteptat și a avut încredere în Dumnezeu. Datorită smereniei și a încrederii sale în Dumnezeu, David a devenit un mare conducător.

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Lecția 8. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce este bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Învățați cele cinci niveluri de conducere, descrise de Maxwell și cele cinci niveluri de conducere, descrise de Collins. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.
- (4) Înainte de următoarea sesiune, citiți 1 Împărați 12, unde veți găsi descrierea a doi lideri. Examinați și notați greșelile acestor doi lideri.

Lecția 9

Conexiune și Angajament

Introducere

Antrenorii echipelor sportive înțeleg că talentul nu este suficient. Membrii echipei trebuie să fie motivați să facă tot posibilul. Este o parte importantă a muncii unui antrenor să vorbească cu echipa și să inspire jucătorii să depună toate eforturile. Mulțimea de spectatori aplaudă echipa, pentru că încurajarea îi ajută pe jucători să se descurce mai bine. Dacă un membru al echipei pur și simplu ar învăța abilitățile și și-ar face treaba doar pentru a fi plătit, asta nu ar fi suficient pentru a obține victoria.

Acest principiu se aplică nu doar sportului, ci și oricărei organizații. Succesul unei organizații depinde de angajamentul persoanelor implicate. Adevăratul angajament înseamnă consacrarea abilităților și a minții pentru succesul organizației.

Consacrarea pusă în acțiune înseamnă „angajament”. O persoană angajată este conectată, implicată și consacrată.

Ilustrații ale angajamentului

Mai jos sunt câteva istorisiri scurte despre oameni care au făcut pentru organizație mai mult decât li se cerea sau trebuia. După fiecare istorie urmează întrebarea „De ce?” Grupul ar trebui să discute posibilele motive pentru care persoana a procedat într-un fel sau altul.

George lucra într-o companie care vindea bușteni dintr-o curte mare. Sarcina lui era să ajute clienții să-și încarce camioanele. A observat în curte un teanc de scânduri care se prăbușise. După ce a ajutat clientul, s-a dus și a aranjat frumos scândurile, deși șeful nu i-a spus să o facă. De ce a făcut George asta?

Michael juca baschet pentru o echipă profesionistă. În timpul unui joc a vrut să arunce mingea în coș, dar nu se afla într-o poziție bună. A pasat repede mingea unui alt jucător care era într-o poziție mai avantajoasă pentru a marca. De ce nu a încercat Michael să marcheze singur?

Petru lucra la o benzinărie, turnând benzină în rezervorul mașinii. Când erau mulți clienți, Petru alerga literalmente la următorul client pentru a economisi timp. De ce proceda astfel Petru?

Duminică Harold a observat că acoperișul bisericii a fost deteriorat de un copac căzut. Luni Harold a cumpărat materiale și a venit cu unelte sale să repare acoperișul. De ce a reparat Harold acoperișul?

Elaine lucra într-un magazin alimentar ca și casierită. Într-o după-amiază, când avea de gând să-și ia o pauză, a văzut că niște ulei de gătit s-a vărsat pe podea. În loc să-și ia pauză, ea a curățat uleiul vărsat. De ce a renunțat Elaine la pauză pentru a curăța uleiul vărsat pe podea?

Carl era diacon în biserică și profesor de școală duminicală. Într-o duminică dimineață, a ajuns mai devreme la biserică și a constatat că toaleta nu fusese curățată. A curățat toaleta înainte de a sosi restul congregației. De ce a curățat Carl toaleta?

Dacă doar proprietarului unei afaceri îi pasă de succesul acesteia, afacerea nu va merge bine. Dacă doar pastorul bisericii vrea ca biserica să reușească, biserica va eșua. Dacă doar antrenorul vrea ca echipa să câștige, echipa va pierde.

Înțelegând angajamentul (implicarea)

Angajamentul unei persoane presupune că aceasta va face tot posibilul, nu doar ceea ce este necesar. Ea își va folosi abilitățile și ideile pentru organizație, oferind nu doar timpul strict necesar pentru realizarea sarcinilor, ci cu mult mai mult. Altfel spus, își va implica nu doar mâinile, ci și mintea și inima.

► Ce crezi că înseamnă următorul citat?

Când inima, mintea, mâinile și obiceiurile sunt aliniate, vor rezulta niveluri extraordinare de loialitate, încredere și productivitate.¹⁷

Uneori liderii presupun că oamenii vor lucra bine pentru că sunt sub autoritate sau pentru că sunt plătiți. Adevărul este că oamenii lucrează cel mai bine atunci când simt un angajament personal față de organizație.

O organizație care depinde de voluntari poate face foarte puțin fără oamenii care sunt implicați. Oamenii nu își vor dedica timpul și resursele decât dacă împărtășesc obiectivele organizației.

Nu toți oamenii dintr-o organizație sunt la fel de implicați. Ei pot fi la niveluri diferite de consacrare.

Liderul apreciază oamenii care sunt foarte implicați și se poate baza pe ei. Este posibil ca liderul să nu înțeleagă de ce unii oameni nu sunt implicați, dar sarcina lui este să le ridice nivelul de consacrare.

Un lider ar trebui să petreacă o cantitate semnificativă de timp ridicând nivelul de implicare a oamenilor. Aceasta este una dintre cele mai importante sarcini de muncă

¹⁷ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 15

ale liderului și nimeni altcineva nu o poate face la fel de bine ca el. Liderul fie ridică nivelul de consacrare a oamenilor, fie o împiedică.

În biserici sunt oameni care au bani, dar pe care nu vor să îi jertfească. Organizațiile au oameni care dispun de timp, dar nu vor să-l dedice. În afaceri sunt angajați care au idei, dar pe care nu vor să le împărtășească.

Uneori, pastorii caută pe cineva din afara bisericii care să ajute sau să sprijine financiar. Cu toate acestea, ei au în biserică oameni care sunt capabili să ajute, dar nu o fac, au oameni în biserică care pot să jertfească, dar nu jertfesc. Problema este lipsa de implicare. Oamenii bisericii nu simt că biserica este a lor. Implicarea este o dovadă a conexiunii și apartenenței: oamenii nu se vor implica decât dacă se simt conectați/ identificați cu organizația și liderul.

Să luăm exemplul unei familii. Membrii unei familii se ajută reciproc în multe feluri, fără a aștepta recompense specifice pentru lucrurile pe care le fac. De ce? Pentru că ei fac parte din familie și se simt atașați unul de altul.

Dacă oamenii unei organizații nu oferă și nu fac ceea ce pot, ei nu se simt conectați. Când o persoană se simte conectată, obiectivele organizației sunt obiectivele ei, nevoile organizației sunt nevoile ei, iar succesul organizației este succesul său.

Uneori, liderii nu recunosc lipsa de implicare. Ei cred că oamenii lor au nevoie de formare/training, dar formarea nu este soluția pentru cineva care nu face ceea ce ar putea. Problema este că lipsește conexiunea.

Semne ale lipsei de conexiune în organizație

- Liderii întâmpină dificultăți în a recruta membri pentru responsabilități.
- Membrii se simt neimplicați în decizii.
- Membrii pleacă ușor atunci când sunt probleme.
- Membrii își critică propria organizație față de cei din afară.
- Membrii nu sunt preocupați de succesul organizației.
- Membrii se detașează și nu se identifică cu organizația.

Un membru care nu se simte conectat vorbește despre organizație ca și cum ar fi o entitate distinctă, separată de el. El vorbește despre ceea ce ar trebui să facă organizația. El folosește termenul „ei” în loc de termenul „noi”.

Liderii care nu au simțul apartenenței și nu sunt conectați cu organizația, vor crea distanță între ei și oameni. Ei nu sunt accesibili și disponibili pentru oameni, chiar și pentru o simplă comunicare.

„Duhul invidiei distruge. El niciodată nu contribuie la edificare.”
- Margaret Thatcher

Activitatea liderului este învăluită în mister și oamenii nu o pot înțelege. Asemenea lideri refuză să audă sugestii sau plângeri.

Într-o asemenea organizație, voința liderului este singura realitate cunoscută, toate celelalte fapte sunt ignorate: oamenii supraviețuiesc executând indicațiile liderului și ascunzându-și greșelile. De asemenea, oamenii se tem de informații și de adevăr, atunci când nu se simt implicați și conectați la procesul la conducere.

Într-o organizație care nu este conectată se pot dezvolta grupuri mici și găști. Găștile sunt formate din oameni care se protejează reciproc de schimbări și de conducere. Când oamenii simt un pericol în cadrul organizației, ei se concentrează pe problemele lor personale în loc să se concentreze pe provocările organizației. Când se confruntă cu rivalități, ei nu sunt capabili să se concentreze asupra realizărilor pozitive și altruiste.

Uneori, întâlnirile angajaților arată cât de mult oamenii sunt implicați în activitățile organizației. Oamenii evită întâlnirile dacă:

- Ei cred că întâlnirea nu este importantă pentru munca lor.
- Ei nu cred că participarea lor poate face diferența.
- Nu împărtășesc obiectivele liderilor și nu doresc să fie implicați.

Unele organizații pierd tineri cu potențial, care ar putea deveni lideri de succes, pentru că aceștia din urmă înțeleg că nu au șanse să devină parte a unei structuri administrative rigide. Liderii își mențin pozițiile păstrând legături cu oameni influenți și nu oferă oportunități celor care nu sunt conectați cu ei. Tinerii cu potențial în leadership vor merge în alte organizații care le vor oferi oportunități de dezvoltare.

Alte biserici vă pot copia metodele și programele, dar oamenii de obicei nu părăsesc o organizație dacă se simt conectați.

Aceasta înseamnă că singurul avantaj competitiv real este relația cu oamenii tăi... Singurul lucru pe care concurența nu ți-l poate fura niciodată este relația pe care o ai cu oamenii...¹⁸

Exemple din Scriptură

Când tânărul Roboam a devenit rege, bătrânii l-au sfătuit să slujească poporului. „Dacă tu le vei sluji lor, ei îți vor sluji ție” (1 Regi 12:7). Esența sfatului era să se conecteze cu oamenii, arătând că lui îi pasă de nevoile lor. Astfel oamenii ar fi văzut

¹⁸ Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationships* (New York: Free Press, 2002), 58

că împărăția e pentru ei și i-ar fi fost loiali. Ei aveau să împărtășească scopurile, problemele, nevoile și lucrarea regatului.

Roboam a crezut că poziția lui era suficientă. El considera că autoritatea lui însemna că nu trebuie să ceară implicare. El a spus că va guverna cu severitate fără a se îngriji de popor. Majoritatea oamenilor s-au despărțit de Roboam. Ei au spus: „Ce parte avem noi cu David? Noi n-avem moștenire cu fiul lui Isai!” (1 Împărați 12:16). Oamenilor care nu se simt conectați într-o organizație le pasă de propriile nevoi și nu de obiectivele organizației. Chiar dacă nu pleacă, lucrează doar pentru propriile lor scopuri.

Prin reacția sa Roboam a încercat să-și impună autoritatea. Nu a încercat să înțeleagă nevoile oamenilor. A trimis un colector de taxe, dar nu a funcționat. El a plănuit să trimită armata, dar Dumnezeu l-a oprit. Regatul nu a mai fost niciodată unit.

Ieroboam a fost un rebel care a încercat să-i convingă pe oameni să-l trădeze pe Solomon. Nu i-a reușit acest lucru și a mers în Egipt pentru a nu fi ucis. După ce Solomon a murit, Ieroboam s-a întors în Israel pentru a vedea dacă există o oportunitate ca el să preia puterea. El a condus un grup de reprezentanți ai semințiilor pentru a discuta cu noul rege, Roboam.

Roboam le-a spus nepăsător oamenilor că îi va trata cu severitate, presupunând că nu au de ales decât să-l asculte (1 Împărați 12:13-14). Oamenii s-au mâniat și Ieroboam a reușit să despartă zece seminții. Ieroboam a condus poporul la idolatrie, ca să nu se întoarcă la Ierusalim pentru a se închina (1 Împărați 12:26-28).

În această situație, cine a fost liderul bun și cine a fost cel rău? Ambii erau răi. Prostia lui Roboam a deschis oportunități tertipurilor unui lider cu caracter rău.

Ieroboam era dispus să facă orice pentru a obține influență pentru el însuși, inclusiv era dispus să îndepărteze oamenii de la închinarea lui Dumnezeu. Mulți lideri de slujire încă folosesc nemulțumirea oamenilor pentru a dobândi influență pentru ei înșiși. Ei folosesc adesea necinstea, încurajează bârfa și neloialitatea și predică oamenilor doctrină falsă.

Cum se construiește conexiunea

Conexiunea se face mai bine cu indivizi decât cu mulțimile sau prin programe. Un lider care vrea să-și construiască legătura personală cu oamenii săi ar trebui să înceapă cu principiile simple ale prieteniei. Ar trebui să le aprecieze calitățile, să discute despre lucruri care nu au legătură cu munca, să manifeste interes pentru familiile lor și situațiile personale. Ar trebui să-i trateze cu respect și să le arate că îi prețuiește.

Nu scrieți niciodată nimănui nimic, nici măcar în corespondență personală, dacă nu doriți ca mesajul să fie publicat sau citat. Nu știți cine ar putea citi și cum ar putea interpreta mesajul. Nu uitați: cuvintele pe care le spuneți ar putea fi transmise și citate altora. Nu spuneți lucruri pe care v-ar fi rușine să le explicații altor persoane mai târziu.

Unii lideri încearcă să-și impresioneze oamenii, pentru ca aceștia să vrea să-i urmeze. Dar, pentru a construi conexiuni, este mai important să fii impresionat de oamenii tăi, decât să îi impresionezi tu. Există o zicală veche: „Oamenilor nu le pasă cât de mult știi, până când nu știu cât de mult îți pasă de ei.”

La mulți lideri capacitatea de a asculta pe alții este slab dezvoltată, deoarece ei consideră că înțeleg deja situația, știu ce trebuie făcut și sunt gata să-i convingă pe alții. Oamenii nu se implică, dacă opiniile lor nu sunt apreciate. Dacă nu reușește să asculte și să aprecieze contribuțiile, liderul își devalorizează oamenii și, în consecință, aceștia nu investesc ceea ce au mai bun în cauza comună.

Uneori, oamenii dintr-o organizație sunt copleșiți sentimente puternice: vorbesc cu furie, resentimente sau frustrare. Un lider ar putea face greșeala de a încerca să le dea instrucțiuni, în timp ce oamenii pur și simplu simt nevoia să-și exprime sentimentele.

Stephen M. R. Covey explică:

- Atât timp cât o persoană vorbește sub influența unor emoții puternice, el sau ea nu se simte încă înțeles.
- De obicei, o persoană nu vă va cere sfatul dacă nu va simți că o înțelegeți. A oferi un sfat prea devreme nu va face decât să trezească mai multă emoție sau să facă pe cineva să ignore pur și simplu ceea ce spuneți.¹⁹

Data viitoare când vă pomeniți într-o asemenea situație, în loc să încercați să schimbați mentalitatea persoanei copleșită de emoții, ascultați-o. Arătați că îi înțelegeți sentimentele („Te simți frustrat pentru că...”). Chiar dacă nu sunteți de acord cu opiniile ei, persoana treptat se va calma și, în cele din urmă, va începe să vă asculte, deoarece va simți că o înțelegeți. Până când persoana nu se va simți înțeleasă, opinia dumneavoastră nu va conta pentru ea.

Conduceți, adresând întrebări – nu pentru a manipula, ci pentru a înțelege și stimula gândirea. Dacă oamenii care ar putea ajuta nu ajută, întrebările îi vor ajuta să se implice. Dacă oamenii vă împărtășesc valorile, îi puteți determina să vă ajute să realizați obiectivele.

¹⁹ Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213

Întrebați-i:

- „Ce crezi că am putea face mai bine?”
- „Ce crezi că ar trebui să încercăm să facem?”
- „Cum am putea face o treabă mai bună la _____?”

Pe măsură ce vă ajută cu ideile, ei vor dori să vă ajute și cu munca. Oamenii nu vor să ajute, dacă ideile lor nu sunt apreciate.

Dacă credeți că ideea unei persoane este bună, ea va crede că sunteți inteligent. Liderul trebuie să aibă o modalitate de a primi plângerile și informațiile negative. Oamenii nu comunică decât dacă simt că sunt în siguranță. Dacă ei cred că vor fi pedepsiți pentru că nu sunt de acord, nu își vor expune părerile.

Implicarea este eficientizată de obiceiul de a avea ședințe mici înainte de o ședință mare. Înainte de a avea o ședință generală la care veți propune schimbări, discutați cu indivizi și grupuri mici pentru a obține părerile lor și pentru a explica planul pe care îl aveți. Întrebați-i ce cred ei și ascultați cu atenție. Răspundeți obiecțiilor lor, astfel încât obiecțiile să nu apară în ședința generală. La ședința generală oamenii nu ar trebui să fie surprinși de deciziile liderului, ci ar trebui să știe la ce să se aștepte.

De obicei, liderii nu ar trebui să surprindă oamenii cu deciziile lor. Dacă oamenii din organizație sunt adesea confuzi de ceea ce fac liderii lor, înseamnă că liderii nu își explică bine valorile și modul cum planifică să le susțină. Încrederea în organizație devine mai puternică dacă oamenii simt că deciziile nu vor fi luate deodată, fără ca ei să înțeleagă situația. Ei vor împărtăși viziunea, dacă vor ajunge să o discute și să o influențeze înainte de a fi promovată.

Liderul ar trebui să le ofere oamenilor acces la aceleași informații care îl motivează și pe el. Ei nu vor putea împărtăși obiectivele liderului, decât dacă sunt motivați de aceleași informații.

Slujind clienții

► Are oare o biserică clienți? Conceptul de a sluji clienții se aplică slujirii?

Solicitați unui student să citească 1 Petru 5:2-4 pentru grup.

Dumnezeu le dă pastorilor însărcinarea de a sluji oamenii din biserică: ei trebuie să le observe nevoile și să aibă grijă de ei, așa cum unui păstor îi pasă de oile lui.

Ca lideri ai bisericii, ar trebui să studiem principiile de slujire a oamenilor – nu din prioritatea de a face o afacere să reușească, ci din prioritatea de a satisface nevoile oamenilor. Prioritatea noastră este să îndeplinim sarcina pe care ne-a dat-o Dumnezeu.

Fiecare organizație – afaceri, slujire sau alt gen de activitate – există pentru a satisface nevoile oamenilor. Prin urmare, fiecare organizație are nevoie de o viziune clară a serviciilor. Unele principii funcționează în același mod fie pentru o afacere, fie pentru o slujire.

Viziunea și valorile serviciului ar trebui să fie clare, astfel încât toată lumea din organizație să se concentreze pe ceea ce este important și să știe ce acțiuni se așteaptă de la ei.

Marile companii realizează că cei mai importanți clienți ai lor sunt propriii lor oameni: angajații și managerii. Dacă liderii au grijă de oamenii lor și îi încurajează să-și valorifice creierul la lucru, oamenii vor face tot posibilul să aibă grijă de clienți. Loialitatea clienților este ceea ce obții atunci când creezi un mediu motivant pentru oamenii tăi.²⁰

Mulți oameni acceptă servicii de proastă calitate fără reclamații pentru că nu se așteaptă că serviciile ar putea fi mai bune. Aceasta nu înseamnă că sunt mulțumiți. Dacă apare o opțiune mai bună, ei vor trece rapid la ea. Prin urmare, un lider nu poate presupune că totul este în regulă doar pentru că oamenii nu se plâng.

Dacă oamenii părăsesc o biserică sau o altă organizație din motive banale sau chiar fără un motiv, există o lipsă de satisfacție. Liderii nu ar trebui să aștepte până în clipa când vor parveni plângeri.

Excelența constantă necesită un program de pregătire și îmbunătățire constantă. Consecvența este importantă, pentru că dacă creații așteptări mari, dar nu reușiți să le îndepliniți, oamenii sunt dezamăgiți.

Slujirea începe de la o bunăvoință obișnuită. A fi binevoitor cu cineva înseamnă a-l trata ca pe o persoană, nu doar ca pe o partener de afaceri. Când conversați cu oamenii despre ceva care nu are legătură cu tranzacția, ei simt că interacționați binevoitor cu ei.

Dincolo de bunăvoință, acordați atenție nevoilor oamenilor. Încercați să vedeți o nevoie și să oferiți un ajutor într-un mod unic, dincolo de serviciile de rutină.

Evident, o organizație nu poate oferi totul pentru toată lumea, dar ar trebui să răspundă anumitor nevoi în mod excepțional.

²⁰ Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5

Luați în considerare:

- Ce fel de oameni vreți să atrageți?
- Ce vreți să realizați?
- Ce nevoi ar trebui să satisfaceți?

Un lider ar trebui să-și imagineze cum ar arăta o slujire perfectă, apoi să-și dezvolte și să-și corecteze înțelegerea, discutând cu oamenii pe care îi slujește.

► Analizați organizația voastră. Ce fel de oameni vreți să atrageți? Ale cui nevoi ar trebui să le satisfaceți?

► Gândiți-vă la genul de oameni pe care îi deserviți. Ce caută ei când vin la voi? Ce le-ați putea oferi dincolo de așteptările lor?

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

(1) Oamenii lucrează cel mai bine atunci când simt un angajament personal față de organizație.

(2) Un lider ar trebui să petreacă timp ridicând nivelul de implicare al oamenilor săi.

(3) Dacă oamenii unei organizații nu dau și nu fac ceea ce pot, ei nu se simt conectați.

(4) Conducătorul trebuie să dispună de un mijloc de a primi plângeri și informații negative.

(5) De obicei, liderii nu ar trebui să surprindă oamenii cu deciziile lor.

Lecția 9. Sarcini de lucru

(1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care va schimba viața din această lecție. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?

(2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?

(3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 9. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

(4) Înainte de următoarea sesiune, citiți 1 Corinteni 12.

Lecția 10

Team Building / Construirea Echipei

Introducere

Cereți grupului să discute afirmația de mai jos. Ce semnifică ea? Este adevărată? De ce este importantă?

Nimic semnificativ nu a fost realizat vreodată de o persoană care acționează de una singură.

► Ce este o echipă?

Echipa nu este doar un grup de adepți. O echipă este un grup unit de un obiectiv mare, valori comune, cooperare și leadership acceptat.

Începe să te gândești la oameni care fac parte din echipa ta. Echipa nu este întreaga biserică. Echipa nu sunt doar oamenii în funcții oficiale.

De ce ai nevoie de o echipă

Echipele au mai multe resurse, idei și energie decât un individ. Echipele maximizează punctele forte ale unei persoane și îi compensează punctele slabe. Liderul ar trebui să se asigure că oamenii au responsabilitățile și pozițiile potrivite, astfel încât punctele lor forte să aibă o eficiență maximă și punctele slabe să fie minimizate.

Echipele oferă mai multe perspective asupra modului de a reacționa la o situație. Woodrow Wilson, fostul președinte al Statelor Unite, a spus: „Nu ar trebui să folosim doar tot creierul pe care îl avem, ci pe toate pe care le putem împrumuta”.

„Nimeni nu va fi un lider grozav, dacă vrea să facă totul el însuși sau să primească tot meritul pentru că a făcut-o.”- Andrew Carnegie

Dacă obiectivele tale pot fi atinse doar de tine, obiectivele tale sunt mici. Obiectivele mari necesită o echipă bună cu un lider bun. Cu cât obiectivul este mai mare, cu atât echipa trebuie să fie mai bună.

John Maxwell folosește ilustrația alpinismului, pentru a descrie nevoia unei echipe puternice. El îl numește principiul Muntelui Everest.²¹ Pe măsură ce provocarea devine mai mare, nevoia de lucru în echipă devine mai mare.

²¹ Alte principii de la John Maxwell din această lecție includ „veriga cea mai slabă”, „fructul stricat” și „banca”, deși formularea și explicațiile principiilor nu sunt aceleași.

Pentru a realiza un vis grozav, trebuie să ai o echipă grozavă. O „ echipă de vis ” este creativă, unită, flexibilă, motivată, complementară, hotărâtă și experimentată.

Echipa trebuie să fie potrivită visului. Este nerealist să spunem că o echipă poate realiza ceva grozav, dacă nu este o echipă grozavă. Trebuie să dezvoltăm echipa și să găsim un vis potrivit de realizat. Ar trebui să lucrăm la dezvoltarea echipei înainte de a dezvolta visul.

Aspecte ale unei echipe puternice

O echipă nu este puternică doar pentru că are indivizi puternici. Talentul individual nu va face o echipă grozavă până când membrii nu vor coopera. O echipă este un grup care este unit de un obiectiv mare, valori comune, cooperare și leadership acceptat.

- Dacă membrii au propriile lor obiective care interferează cu scopul echipei, echipa nu va fi puternică.
- Dacă membrii dețin valori diferite, echipa nu poate fi puternică pe termen lung.
- Dacă membrii echipei nu cooperează pentru a compensa slăbiciunile individuale, echipa nu este puternică.
- Dacă membrii intră în conflict unii cu alții, pentru că nu urmează aceeași autoritate, echipa nu este puternică.

Unele stiluri de conducere nu contribuie la edificarea echipei. Dacă un lider dorește pur și simplu ajutor, atingerea obiectivelor sale, lucrează singur atât de bine, încât eforturile altora nu par necesare sau ia întotdeauna decizii astfel încât să nu fie nevoie de discuții, nu va construi o echipă.

Apostolul Pavel a folosit ilustrația corpului fizic pentru a descrie unitatea bisericii din 1 Corinteni 12. Concentrarea pe propriile obiective este o problemă atunci când membrii nu își supun propriile interese obiectivelor echipei. Interesul propriu provoacă invidie și căutarea unei poziții din motive greșite. Interesul propriu provoacă rivalități nesănătoase între membri.

O altă problemă este atunci când membrii simt că își pot atinge propriile obiective singuri, fără ajutorul altcuiva. Există, de asemenea, problema membrilor care doresc să fie ca ceilalți în loc să ocupe nișa sa unică.

Principiul celei mai slabe verigi

Forța unui lanț este la fel de mare ca puterea verigii sale celei mai slabe. De aceea, puterea unei echipe este limitată de cel mai slab membru al acesteia.

Fiecare membru al echipei are un rol care afectează munca celorlalți membri. Dacă un membru eșuează în rolul său, el scade eficiența fiecărui alt membru, eșuând să facă munca care îi ajută. Abilitatea unui muncitor rapid nu are valoare dacă trebuie să aștepte o persoană care este lentă.

Unele tipuri de muncă pot fi făcute de oameni care nu au roluri specifice. În aceste cazuri, principiul verigii celei mai slabe nu se aplică. De exemplu, dacă încercați să împingeți un camion care este blocat în noroi, toți ajutorii pot împinge împreună, iar cel mai puternic nu este limitat de cel mai slab.

O situație similară ar fi recoltarea unui câmp. Oamenii lenți nu îi împiedică pe cei rapizi, iar dacă este nevoie de mai mult ajutor, se pot adăuga mai multe persoane.

Principiul verigii celei mai slabe se aplică situațiilor în care oamenii împlinesc sarcini specifice. De exemplu: dacă mai mulți zidari care clădesc cărămidă așteaptă persoana care amestecă mortarul, toți vor fi nevoiți să oprească lucrul din cauza celui care lucrează lent.

În majoritatea organizațiilor sunt câteva persoane care dețin poziții unice. Fiecare îndeplinește o muncă care este necesară celorlalți. Dacă nu își face treaba bine, toată lumea este afectată. Problema nu poate fi rezolvată prin simpla adăugare a mai multor oameni pentru a ajuta, deoarece alții nu pot face treaba lui specifică în locul lui.

Există o ilustrație numită „gâtul sticlei”. Când o sticlă sau un ulcior plin cu lichid este răsturnat, lichidul nu curge imediat. Debitul este limitat de mărimea gâtului. La fel, în multe organizații există activități și programe care sunt încetinite pentru că trebuie să aștepte ca o anumită persoană să-și facă treaba.

Dacă o persoană nu își poate îndeplini responsabilitățile funcției sale:

- Alți membri ai echipei nu pot performa la fel de bine.
- Ceilalți membri ai echipei încep să resimtă veriga slabă.
- Echipa își pierde încrederea în lider pentru că nu reușește să corecteze problema.
- Echipa își scade așteptările cu privire la ceea ce poate realiza.

O persoană care este „veriga slabă” în echipă trebuie mutată într-o altă poziție, astfel încât să nu limiteze echipa.

► La ce alte tipuri de lucrări vă puteți gândi care ar putea ilustra „gâtul sticlei”?

Principiul fructului stricat

Când un fruct stricat este pus într-un coș cu fructe, celelalte se vor strica și ele în curând. Acest fenomen ilustrează efectele atitudinii. Atitudinile bune și atitudinile rele îi afectează pe ceilalți, dar atitudinile rele îi afectează cel mai mult.

Când recrutați un membru al echipei, căutați mai mult atitudine decât abilitate. O persoană cu atitudinea corectă poate fi antrenată și motivată, dar o persoană cu o atitudine proastă nu poate. Nu recrutați o persoană cu o atitudine proastă cu gândul că o veți putea schimba. Dacă o persoană cu o atitudine proastă nu se schimbă, ea trebuie exclusă din echipă.

„Nu putem rezolva problemele cu aceeași mentalitate pe care am folosit-o când le-am creat.”
- Albert Einstein

Recunoscând persoana generatoare de probleme

Inițiatorii de probleme încearcă să obțină respect și un sentiment de importanță atacând oamenii din conducere (nu doar liderul de top). Ei pot alege o persoană pentru a o ataca în mod repetat. Ei sunt distructivi pentru indivizi și organizații. Liderul trebuie să învețe să-i recunoască și să-i protejeze pe alții de ei: din cauza unui om problematic pot pleca cei mai buni ajutoari din organizație.

Caracteristicile unei persoane problematice:

- Are un istoric de acțiuni distructive anterioare.
- Dăunează muncii în prezent.
- Se referă la surse anonime când se plânge.
- El critică liderul anterior și îl laudă pe cel nou.
- Se pare că se împrietenește rapid cu noul lider.
- Te laudă prea mult.
- Îi place să observe greșelile oamenilor.
- Nu a stat niciodată mult timp într-o biserică sau instituție.
- El minte.
- Este agresiv și poate fi vicios.
- Îi place să se laude cu banii săi.
- Săvârșește fapte necreștine dacă este în avantajul lui.
- Acționează după propria sa agendă și nu se poate subordona.
- Îi place să-i provoace pe ceilalți la furie sau frustrare.
- Vorbește despre trecutul său dificil care l-a făcut puternic.
- Detestă orice dezacord.

Principiul băncii

O echipă sportivă are mult mai mulți jucători decât numărul celor care participă la un joc. Antrenorii înlocuiesc jucătorii în timpul unui joc pentru a le dezvolta diferite abilități și pentru a-i lăsa pe cei mai buni jucători să se odihnească. Pe bancă sunt jucători care sunt disponibili pentru a juca. Unii dintre ei sunt jucători tineri care încă se dezvoltă.

O organizație trebuie să lucreze continuu pentru extinderea echipei. Ar trebui să existe tineri lideri în dezvoltare. Ar trebui să fie oameni cu abilități speciale care să vină în echipă.

„Banca” într-o organizație este ca banca unei echipe sportive. Adesea, oamenii de pe bancă sunt mai puțin experimentați și se dezvoltă. Banca organizației include persoane cu specializări suplimentare.

Nu ocupați doar posturile necesare ale echipei. Continuați să construiți echipa extinsă. Căutați oameni care arată potențial și angajament. Lăsați-i să ajute. Dacă se descurcă bine, dați-le responsabilități.

► Care sunt câteva modalități de a extinde echipa pentru o biserică locală? Descrieți un rol și un tip de persoană care ar putea fi adăugate la „bancă”.

Recrutarea membrilor echipei

O echipă bună va atrage membri buni. Luați în considerare genul de oameni care sunt atrași de echipa dvs. Cine se alătură? Cine pleacă? Schimbările arată dacă echipa ta devine mai puternică sau mai slabă.

Membrii echipei ajută dintr-o varietate de motive – inclusiv legătura personală cu ceilalți, bunăvoință, fervoare pentru cauză și dorința de a face ceva important.

Căutați pasiunea atunci când recrutați, mai degrabă decât să presupuneți că puteți motiva pasiunea mai târziu. Mai devreme, am studiat despre liderul de nivel 5. Aceasta este o persoană care are ambiția ca instituția să reușească și nu este motivată în mod egoist. Liderul ar trebui să aibă această ambiție și să caute pe alții care o împărtășesc.

Cereți păreri oamenilor care pot ajuta echipa. Ascultați-i, invitați-i să participe, delegați-le responsabilitatea și apoi extindeți-le rolurile.

În tot ce faceți, întrebați-vă: „Cine m-ar putea ajuta?” Dezvoltați și alegeți să contați pe un grup mic de oameni care au abilități și o relație specială cu dumneavoastră.

► Cum ați descrie o conversație între un lider și un potențial membru al echipei? Cum poate liderul să-i câștige interesul?

Pași pentru munca în echipă

- (1) Luați decizia de a construi o echipă - astfel începe investiția.
- (2) Adunați cea mai bună echipă posibilă - acest lucru crește potențialul.
- (3) Plătiți prețul pentru dezvoltarea echipei - acest lucru asigură creșterea.
- (4) Faceți lucruri împreună ca o echipă - aceasta construiește o comunitate.
- (5) Împuterniciți membrii cu responsabilitate și autoritate - acest lucru formează lideri.
- (6) Acordați credit pentru succes echipei - acest lucru ridică moralul.
- (7) Asigurați-vă că investiția dă roade - acest lucru aduce responsabilitate.
- (8) Creați noi oportunități - acest lucru extinde abilitățile echipei.
- (9) Oferiți ceea ce este nevoie pentru a reuși - acest lucru aduce cele mai bune rezultate.

O lecție din Scriptură

Absalom era fiul regelui David. Era frumos și popular în poporul său. Când oamenii au venit în capitală cu probleme, el le-a spus: „De m-ar pune pe mine judecător în țară! Orice om care ar avea o neînțelegere și o judecată ar veni la mine, și i-aș face dreptate.” Oamenii au început să creadă că totul ar fi mai bine, dacă Absalom ar fi împărat (2 Samuel 15:3-4).

Absalom și-ar fi putut folosi abilitățile pentru a-l ajuta pe rege să rezolve problemele. În schimb, a provocat oamenii la neloialitate. Deoarece împăratul nu organizase un sistem de cunoaștere și rezolvare a problemelor poporului său, s-a creat posibilitatea de a provoca nemulțumirea și neloialitatea oamenilor. Fiecare lider ar trebui să se asigure că oamenii au o modalitate bună de a-și comunica preocupările/nevoile.

Mii de oameni s-au alăturat răzvrătirii lui Absalom, chiar și unii dintre prietenii apropiați ai lui David. Absalom a fost dispus ca oamenii chiar să moară pentru ambiția lui. Prioritatea lui nu era beneficiul poporului, ci propriul său statut.

Dezvoltarea membrilor echipei

Liderul trebuie să ia în considerare de ce fel de conducere și supraveghere are nevoie fiecare membru al echipei. John Maxwell spune:

- Începătorul entuziast are nevoie de îndrumare.
- Învățăcelul deziluzionat are nevoie de mentorat.
- Lucrătorul precaut are nevoie de sprijin.
- Colaboratorul care se încrede în sine are nevoie de responsabilitate .²²

²² John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50

Când recrutați pe cineva pentru o anumită poziție, luați în considerare ce fel de personalitate este cea mai potrivită pentru postul respectiv. Maxwell a descris aceste tipuri de oameni:

- O persoană din față sau din culise
- Un generalist sau un specialist
- Un producător sau un întreținător
- O persoană care să lucreze cu oameni sau cu hârtiile
- Un lider sau un susținător
- Un veteran sau un începător
- Un gânditor creativ sau un gânditor abstract
- Cineva care are nevoie de supraveghere constantă sau cineva care are nevoie de puțină supraveghere
- Un jucător de echipă sau un individualist
- O persoană cu angajament pe termen scurt sau pe termen lung.²³

Când atinge anumite performanțe, liderul trebuie să acorde întotdeauna meritele pentru realizări echipei. Oamenii care împărtășesc succesul vor fi motivați să facă totul în cel mai bun mod posibil.

Când reprezintă echipa în fața celor din afară, liderul nu ar trebui să învinovățească membrii echipei pentru eșecurile echipei. Liderul ar trebui să-și asume vina, recunoscând că ar fi putut fi un lider mai eficient. Dacă își protejează membrii echipei, aceștia îi vor fi loiali.

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Nimic semnificativ nu a fost realizat vreodată de o persoană care acționează singură.
- (2) O echipă este un grup care este unit de un obiectiv mare, valori comune, cooperare și conducere acceptată.
- (3) Ar trebui să lucrați la dezvoltarea echipei înainte de a dezvolta visul.
- (4) Atitudinea este mai importantă decât abilitățile pentru un membru al echipei.
- (5) O organizație trebuie să lucreze continuu pentru extinderea echipei.

²³ John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 188

Lecția 10. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un paragraf care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 10. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

Lecția 11

Slujire cu Scop

Identitatea organizațională și scopul

Multe organizații, inclusiv biserici, nu au trecut niciodată printr-un proces de reflectare la scopul lor, deoarece li se pare că scopul este evident, prin urmare, ei consideră că, pe baza acestui scop clar, ar trebui să organizeze anumite evenimente, iar sarcina într-un astfel de caz, devine pur și simplu să exceleze în aceste activități.

Managerii încearcă să facă munca bine, dar liderii trebuie să se gândească ce muncă anume trebuie făcută. Este important să facem corect lucrurile, dar mai întâi trebuie să facem lucrurile corecte. Un pastor nu ar trebui să fie doar un manager, ci și un lider.

Procesul de dezvoltare este important pentru fiecare organizație, fie că este o slujire, o afacere sau un alt tip de organizație.

O biserică poate presupune că ea există pentru a organiza servicii bune de închinare, pentru a avea grijă de membrii lor și pentru a evangheliza comunitatea. Dar multe biserici nu fac niciodată planuri pentru ca aceste lucruri să se întâmple intenționat.

O organizație trebuie să treacă printr-un proces de dezvoltare care include multă auto-examinare.

- Ce este cel mai important pentru noi?
- De ce există această organizație?
- Ce ar însemna pentru noi să reușim?
- Care sunt câteva succese specifice pe care ne putem planifica să le atingem?
- Ce putem face acum pentru a ne atinge obiectivele?

Aceste întrebări corespund primelor cinci etape ale dezvoltării organizaționale. Procesul de dezvoltare organizațională are următoarele etape:

1. Valori
2. Scopuri
3. Viziune
4. Obiective
5. Strategie
6. Acțiune
7. Realizare

Etapele nu sunt complet separate una de alta. De exemplu, o organizație probabil deja planifică o strategie și ia măsuri chiar în timp ce își descoperă valorile. Diverse programe și departamente dintr-o organizație ar putea lucra concomitent la diferite etape ale acestui proces.

Ordinea este importantă pentru că fiecare etapă le afectează pe cele care urmează. Modificările în orice etapă vor aduce modificări în etapele următoare. De exemplu, dacă o organizație își schimbă înțelegerea scopului său, își va schimba obiectivele și definiția realizării.

Procesul nu are loc o singură dată. Valorile și scopul nu ar trebui să se schimbe după ce sunt bine înțelese, ci după ce sunt realizate. Indiferent dacă obiectivele sunt atinse sau nu, trebuie stabilite noi obiective. După realizare sau eșec, organizația trebuie să să-și revadă valorile și scopul, să-și clarifice viziunea, să stabilească noi obiective, să planifice o nouă strategie etc.

► De ce multe organizații nu își explică niciodată scopul?

Etapă 1: Descoperind valorile

Valori este un termen pentru lucrurile pe care le considerăm cele mai importante. Fiecare persoană are valori. Grupurile sunt formate din oameni care împărtășesc valori. O organizație are valori și ea există pentru a servi acele valori.

„Folosirea mijloacelor nu trebuie să slăbească credința noastră în Dumnezeu, iar credința noastră în Dumnezeu nu trebuie să împiedice folosirea oricăror mijloace pe care El ni le-a dat pentru îndeplinirea propriilor Sale scopuri.” - J. Hudson Taylor

Pentru un creștin, fie că este în afaceri sau în slujire, a-I plăcea lui Dumnezeu este valoarea supremă. Valorile unei organizații menite să-I placă lui Dumnezeu (și nu ar trebui să fie altfel) vor lua în serios adevărul biblic, biserica și Evanghelia.

Chiar și organizațiile care nu se consideră a fi creștine se bazează de obicei pe niște valori bune, deoarece ele există pentru a satisface nevoile umane. O organizație de afaceri și-a enumerat valorile astfel: integritate în toate lucrurile, îngrijire de calitate, relații și învățare.

Pentru orice afacere, o valoare importantă este obținerea de profit, deoarece afacerea nu își poate îndeplini scopul fără profit. Cu toate acestea, chiar și pentru o afacere, profitul nu este cea mai importantă valoare.

O altă mare companie a enumerat următoarele valori: siguranță, deservire, distracție și succes. Succesul ar însemna profit pentru afacere, dar acesta nu ar putea fi atins fără celelalte valori. Celelalte valori cresc posibilitatea de profit, pentru ca oamenii nu vor să fie clienții unei afaceri care nu ar satisface o nevoie pentru ei.

Este posibil ca o organizație să se bazeze pe valori care nu sunt bune, cum ar fi puterea nelimitată a unei anumite persoane sau ura față de un anumit grup de oameni. O astfel de organizație este rareori puternică pentru mult timp și este întotdeauna distructivă.

Valorile explică modul în care oamenii din organizație ar trebui să se comporte în timp ce lucrează pentru obiective. Nu este suficient pentru a atinge obiectivele. O persoană trebuie să fie mulțumită de felul în care a ajuns acolo. De exemplu, o persoană nu ar trebui să fie mulțumită să câștige un joc, dacă a câștigat trișând. O persoană care își dorește să se bucure de o victorie adevărată nu înșală, pentru că s-ar înșela pe sine cu victoria reală.

► Gândește-te la un obiectiv pe care îl ai. De ce este important să fii mulțumit de felul în care ți-ai atins obiectivul?

Valorile sunt listate în ordinea priorității. De exemplu, o companie a enumerat mai întâi integritatea, deoarece integritatea nu ar trebui niciodată sacrificată pentru a câștiga o altă valoare. O altă organizație pune siguranța înaintea deservirii, pentru că siguranța oamenilor este mai importantă decât confortul lor.

Ordinea valorilor este importantă. De exemplu: dacă o afacere prețuiește profitul și, de asemenea, prețuiește onestitatea, ce va face un angajat atunci când va exista posibilitatea de a obține un profit în mod necinstit? Ce va face când onestitatea l-ar putea costa profitul? Dacă onestitatea este înaintea profitului în lista de valori, el va ști ce să facă. O organizație este modelată de modul în care tratează conflictele dintre valori. Valoarea supremă a unei biserici este să-L onoreze pe Dumnezeu și niciun scop nu trebuie atins într-un mod care să nu-L onoreze pe Dumnezeu.

O organizație trebuie să-și identifice valorile prin autoexaminare. Ea deja are valori și acestea doar trebuie descoperite.

O organizație nu poate, pur și simplu, declara valorile. Unele organizații susțin valori pe care nu le respectă cu adevărat, iar angajații și clienții lor știu că declarația de valori nu înseamnă nimic.

Lista valorilor fundamentale ar trebui să fie scurtă, enunțată simplu, cunoscută de toată lumea și aplicată în orice situație. Lista de valori ar trebui să fie scurtă (poate 4-5), deoarece oamenii nu se pot concentra pe multe.

Valorile nu se aleg din considerentul că vor crea un rezultat bun. Dacă valorile sunt totuși alese în acest fel, acestea sunt artificiale și vor fi modificate pentru a obține rezultate mai bune. Valorile nu sunt alese pentru că funcționează bine, ci pentru că sunt cu adevărat cele mai importante.

Uneori, o organizație începe și devine de succes cu un anumit produs sau idee. Oamenii organizației pot crede că organizația există pentru a furniza acel produs sau pentru a urma acea idee. Cu toate acestea, acel produs sau idee poate să nu fie întotdeauna în concordanță cu valorile organizației. Este mai bine ca organizația să-și stabilească valorile, apoi să fie gata să facă totul pentru a realiza acele valori.

O organizație de misiune ajuta multe biserici cu sprijin financiar lunar. Cea mai mare parte a bugetului a fost cheltuită pentru susținerea de rutină. Cu toate acestea, liderii au început să-și dea seama că cea mai importantă valoare a lor era dezvoltarea de biserici conduse la nivel local, susținute de bisericile locale. Sprijinul lor de rutină pentru biserici împiedica atingerea scopului lor. Prin urmare, ei au început să-și schimbe strategia și acțiunile pentru a se potrivi cu valoarea lor. Ei și-au dat seama că scopul lor era să ajute bisericile într-un mod care să le facă mai puternice, în loc să le țină dependente.

„Singura sursă de stabilitate cu adevărat sigură este nucleul interior puternic [de valori] și dorința de a schimba și adapta totul, cu excepția acestui nucleu.”²⁴ Organizația trebuie să demonstreze valorile în tot ceea ce face, în mod autentic și consecvent.

Valorile organizației nu sunt deținute doar de echipa de conducere. Este necesar ca oamenii organizației să creadă în valori și să le urmeze. Dacă oamenii de influență din organizație nu cred cu adevărat și nu susțin valorile, organizația nu poate fi puternică. Organizația trebuie să

„Succesul nu poate veni de la oameni care încetează să se dezvolte. Metodele se schimbă, iar oamenii trebuie să se schimbe odată cu ele.”
- James Cash Penney

promoveze constant oamenii care împărtășesc valorile ei. Oamenii care nu susțin valorile organizației nu ar trebui să dețină funcții de conducere. Mediul ar trebui să încurajeze sprijinirea valorilor atât de puternic, încât unii oameni să aleagă să plece, iar alții să fie atrași.

Disciplina puternică într-o organizație nu înseamnă lipsă de flexibilitate și varietate. Dacă oamenii sunt dedicați, ei pot avea varietate în aproape orice, cu excepția valorilor. O disciplină puternică înseamnă că oamenii organizației trebuie să susțină valorile în tot ceea ce fac.

Valorile devin reale doar atunci când le demonstrezi în felul în care acționezi și în felul în care le ceri altora să se comporte. Dacă ești dispus să acționezi contrar valorilor tale declarate pentru a realiza ceva, valorile tale declarate nu sunt valorile tale reale. Altceva este mai important pentru tine.

²⁴ Jim Collins, Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: Harper Business, 2004), XX

Construit să dureze

Collins și Porras au studiat companiile care au rămas organizații de succes pe o perioadă lungă de timp, în timp ce companii similare au suferit declin. Ei au numit companiile de succes „companii vizionare.”²⁵

Companiile vizionare pun accent deosebit pe cultivarea valorilor sale fundamentale în angajații lor, comparativ cu organizațiile în declin. Ei creează o cultură a organizației atât de puternică, încât par religioși în ceea ce privește valorile lor.

Companiile vizionare cultivă și selectează cu mai multă atenție personalul de conducere în funcție de modul în care acesta se potrivește cu valorile fundamentale, decât o fac companiile în declin.

Companiile vizionare își încurajează mai constant oamenii să se alinieze la valorile de bază decât companiile în declin.

O organizație trebuie să găsească modalități de a implementa valorile de bază, de a învăța oamenii să le aplice și a le observa în practică, pentru a obține feedback și corectare. Toate acțiunile și politicile companiei trebuie să semnaleze valorile.

Etapă 2: Realizarea Scopului

Scopul companiei se bazează pe valorile fundamentale. Scopul nu trebuie să fie unic și deosebit de alte organizații.

Scopul ghidează și inspiră la atingerea excelenței. O organizație ar trebui să fie evaluată pe baza a cât de bine își îndeplinește scopul.

Este de menționat că scopul nu se schimbă. El diferă de obiectivele care sunt atinse, apoi înlocuite cu altele noi. O organizație își va schimba uneori modul în care își realizează scopul inițial.

Până la apariția electricității în case nu erau frigidere. Companiile livrau lapte la domiciliu zilnic. Astăzi practic toți au frigidere și pot păstra laptele câteva zile. Dacă compania ar fi existat doar pentru livrarea laptelui, astăzi nu ar mai fi fost nevoie de ea. Cu toate acestea, dacă scopul companiei este să furnizeze produse într-un mod convenabil, ar putea găsi o altă modalitate de a realiza acest scop. Ar putea, de exemplu, înființa un punct de vânzare a lactatelor sau să livreze și alte produse împreună cu laptele. Se pot găsi o varietate de produse de livrat la domiciliu în afară de lapte.

Clădirea bisericii era amplasată într-o zonă caracterizată de un aflux de oameni. Mulți oameni săraci de diferite etnii se mutau în zonă și credincioșii din biserică nu știau

²⁵ Ibid, 71

cum să evanghelizeze această nouă populație pentru că congregația nu avea un scop care să le dea o viziune pentru cartier. În consecință, au vândut clădirea și au mutat biserica în altă zonă.

Etapă 3: Împărtășirea viziunii

Viziunea este descrierea felului în care ar trebui să fie lucrurile. Viziunea este răspunsul la întrebarea: „Cum ar fi lucrurile dacă am avea succes deplin?”

Viziunea este imaginea realității, în cazul în care organizația ar obține un succes absolut. Liderul ar trebui să aibă această imagine în minte și să o comunice întregii organizații într-o varietate de moduri. Liderul trebuie să comunice și să se comporte în așa fel, încât oamenii din organizație să nu aibă nicio îndoială cu privire la pasiunea și angajamentul liderului față de viziune.

Oamenii operează reieșind dintr-o înțelegere de bază a realității care controlează modul în care văd problemele individuale. Ei înțeleg cum sunt lucrurile și cum ar trebui să fie. Această înțelegere controlează modul în care ei privesc întrebările individuale care apar.

„Liderul trebuie să modeleze modul în care adepții gândesc despre ceea ce este real, ce este adevărat, ce este corect și ce este important... Liderii urmăresc să realizeze o schimbare de durată și o aliniere comună la aceste întrebări.”²⁶ Liderul ar trebui să explice în mod constant cum stau lucrurile și cum ar trebui să fie.

Un grup de credincioși a început o biserică într-o zonă săracă a unui oraș mare. Valorile lor erau: Evanghelia, biserica locală și familia. Scopul lor era să demonstreze oamenilor din zonă viața comunitară a bisericii. Viziunea lor era ca zona geografică să fie schimbată pe măsură ce oamenii începeau să trăiască viața în biserică așa cum a intenționat Dumnezeu. Obiectivele lor urmăresc transmiterea în moduri specifice a vieții bisericii oamenilor din zonă.

Etapă 4: Stabilirea obiectivelor

Obiectivele sunt pași specifici către realizarea viziunii. Ele ar trebui să fie măsurabile și ușor de vizualizat.

Obiectivele se bazează pe valori, deoarece ele arată modul în care valorile ar trebui să influențeze clienții, echipa, comunitatea și lumea. Toate obiectivele ar trebui să arate care ar trebui să fie impactul valorilor.

Blanchard a descris relația dintre valori și obiective astfel: „Obiectivele sunt pentru viitor. Valorile sunt acum. Obiectivele sunt stabilite. Valorile sunt trăite. Obiectivele

²⁶ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47

se schimbă. Valorile sunt pietre pe care te poți baza. Obiectivele îi fac pe oameni să meargă. Valorile susțin efortul.”²⁷

Obiectivele nu trebuie să fie permanente. Ele ar trebui schimbate atunci când situațiile se schimbă. Valorile nu se schimbă, dar obiectivele trebuie să se schimbe astfel încât să poată servi valorilor în situațiile de schimbare.

O companie din Statele Unite realiza produse pentru mânuirea cailor. Când automobilele au început a fi utilizate pe scară largă, puțini oameni cumpărau produse pentru mânuirea cailor. Deoarece compania nu avea un scop care să poată fi exprimat în obiective pentru produse noi, compania și-a încetat activitatea.

„Cheia pentru o echipă remarcabilă, entuziastă, flexibilă și punctuală, este să vă asigurați că oamenii sunt orientați mai degrabă pe valori decât pe obiective.”²⁸

O echipă bună este motivată de un obiectiv mare. Obiectivul nu ar trebui să fie atât de înalt, încât echipa să nu creadă cu adevărat că este posibil de realizat, pentru că în acest caz nu ar mai fi un obiectiv. Cu toate acestea, obiectivul ar trebui să fie atât de mare, încât realizarea lui să fie un mare succes care necesită un efort mare. Oamenii care nu sunt în organizație pot crede că obiectivul este imposibil de realizat, dar obiectivul ar trebui să fie ceva pe care o echipă motivată îl consideră accesibil.

Atingerea obiectivelor ar trebui sărbătorită și comemorată, astfel încât acestea să fie văzute ca repere pe drumul către viziune.

► Ce se întâmplă dacă un grup încearcă să muncească din greu fără a avea obiective specifice?

Etapă 5: Planificarea strategiei

Strategia este întocmirea unui plan de acțiune prin realizarea căruia se va atinge obiectivul. Strategia ar trebui să se bazeze pe o viziune realistă a circumstanțelor, pe resursele și abilitățile disponibile, obiective rezonabile, dar provocatoare.

Strategia include, de asemenea, stabilirea de politici. Oamenii unei organizații au nevoie de modele de urmat care să demonstreze valorile și să atingă scopul. În caz contrar calitatea nu va fi consistentă.

Biserica ar trebui să-și învețe oamenii cum să întâmpine un vizitator, cum să se roage cu cineva la altar, ce ucenicie să ofere unui nou convertit, cum să răspundă unei nevoi materiale în congregație și multe alte practici. Dacă o biserică nu discută aceste

²⁷ Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.

²⁸ Ibid, 117

lucruri și nu decide asupra unui plan corespunzător, ea nu se poate aștepta ca acestea să fie făcute bine.

Scopurile se stabilesc înainte de elaborarea strategiei, dar obiectivele vor fi ajustate în procesul de realizare a strategiei. Strategia va fi ajustată în timpul acțiunii, pe măsură ce vedeți efectele acțiunilor întreprinse. Rareori o strategie este atât de perfectă, încât să nu aibă nevoie de revizuire. A persista într-o direcție greșită este o greșeală mai gravă decât a începe să te miști într-o direcție greșită.

Schimbările mari de strategie ne pot costa timp, muncă și resurse, de aceea elaborați-vă cât mai bine posibil strategia chiar de la început. Dacă este posibil, încercați mai întâi ceva la scară mai mică, ca să vedeți dacă funcționează sau nu. Este mai bine să investești în extinderea a ceva care a fost încercat și care deja funcționează.

Armata unei națiuni este concepută pentru a apăra națiunea în timp de război. Majoritatea națiunilor nu sunt în război de cele mai multe ori. Prin urmare, mii de bărbați sunt antrenați pentru un scop, apoi își petrec cea mai mare parte a timpului făcând alte lucruri. O armată are dificultăți în a-și găsi un scop atunci când nu este în război. O armată înmulțește adesea reglementările și politicile care țin oamenii ocupați fără un scop clar.

Dacă o biserică nu are un scop clar, poate deveni preocupată de elaborarea regulilor, politicilor și a procedurilor.

Etapă 6: Demararea acțiunilor

Acțiunea ar trebui să urmeze strategia. Acțiunea include recrutarea de ajutor, finalizarea muncii, gestionarea activităților, ajustarea continuă a metodelor, menținerea oamenilor motivați și observarea eficienței.

O organizație de misiune a ajutat la sprijinirea a sute de biserici din mai multe țări. Cu toate acestea, gândindu-se la valorile lor, ei și-au dat seama că organizația a început inițial prin oameni care duceau Evanghelia unor oameni la care aceasta nu ajunsese. Ei și-au dat seama că răspândirea Evangheliei era valoarea lor principală și că trimiterea Evangheliei în locuri noi era scopul lor. Au decis să stabilească noi obiective și să planifice noi acțiuni. În loc să sprijine bisericile stabilite, ei s-au concentrat pe recrutarea și trimiterea de misionari în locuri noi.

Etapă 7: Experimentarea realizării

Realizarea nu înseamnă doar a reuși într-un obiectiv mare. Realizarea este, de asemenea, succesul multor obiective pe parcurs. Orice progres evident către viziune este o realizare.

O organizație misionară oferea bisericilor instruire și pregătire pentru realizarea proiectelor. Această organizație colabora cu un număr mare de biserici, care nu fuseseră neapărat înființate de misiunea respectivă, dar care au fost întărite de influența misiunii. Liderii organizației și-au dat seama că valoarea lor era dezvoltarea și consolidarea bisericilor. Prin urmare, scopul lor primar nu era să evanghelizeze și să înființeze biserici, ci să sporească capacitatea bisericilor de a face această lucrare. Ei au început să se concentreze pe dezvoltarea instruirii pentru biserici.

O echipă de creștini a împărtășit Evanghelia cu persoane dependente de droguri sau alcool. Câțiva dintre ei au fost convertiți. Au frecventat diverse biserici, dar au avut dificultăți în a găsi o biserică care să îi înțeleagă și să îi accepte. Au format o nouă biserică, condusă de echipa care i-a evanghelizat. Valorile acestei biserici erau Evanghelia și transformarea dependenților. Scopul lor era evanghelizarea și ucenicizarea dependenților. Strategia lor era să planifice activități și programe care să răspundă nevoilor spirituale ale dependenților și foștilor dependenți.

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Procesul de dezvoltare organizațională are următoarele etape: valori, scop, viziune, scopuri, strategie, acțiune și realizare.
- (2) Valorile explică modul în care oamenii din organizație ar trebui să se comporte în timp ce lucrează pentru obiective.
- (3) Viziunea este realitatea așa cum ar fi, dacă organizația obține un succes absolut.
- (4) Obiectivele sunt pași specifici către realizarea viziunii.
- (5) Strategia este munca de elaborare a planului de acțiune prin care se va atinge scopul.

Lecția 11 Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 11. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.
- (4) Am analizat anterior exemplul lui Neemia. Înainte de următoarea sesiune, citiți Neemia 1, 2, 4 și 6. Scrieți ce observați despre stilul de conducere al lui Neemia.

Lecția 12

Gestionarea Schimbărilor

Introducere

Începuse construcția templului! Doar fundația fusese construită, dar aceasta constituia deja o realizare semnificativă. Mulțimea s-a adunat pentru a sărbători. Mulți strigau de entuziasm și Îl lăudau pe Dumnezeu. Dar când bătrânii au văzut fundația, și-au dat seama că noul templu va fi mai puțin magnific decât cel dintâi. Au plâns de întristare că templul cel mare pe care și-l aminteau a dispărut pentru totdeauna. Întristarea și bucuria s-au amestecat în zgomotul mulțimii. Era o perioadă de mari schimbări, iar oamenii aveau diverse sentimente cu privire la diferite aspecte ale schimbării (Ezra 3:10-13).

Realitatea schimbării

Lumea se schimbă rapid. Tehnologia avansează rapid. Sunt oferite produse noi. Mulți oameni își schimbă convingerile despre viață, lume și religie.

Schimbările afectează organizațiile. Organizațiile trebuie să se schimbe pentru a satisface nevoile unui mediu în schimbare. Ele nu ar trebui să-și schimbe valorile sau scopul, dar trebuie să-și schimbe obiectivele, strategia și acțiunile.

Un lider trebuie să conducă schimbarea în organizația sa. Dacă nu este pregătit pentru schimbare, el va fi nevoit să reacționeze întotdeauna la schimbările externe. Un lider nu ar trebui să-și dorească doar ca lumea să se schimbe într-un mod care să-i ajute organizația. El nu ar trebui să accepte declinul organizației din cauza schimbărilor care sunt în afara controlului său. În loc să se plângă de o lume în schimbare, ar trebui să schimbe organizația pentru a satisface nevoile unei lumi în schimbare.

„S-a spus că a prevedea viitorul este o responsabilitate a conducerii care nu poate fi delegată. Poate fi împărtășită, dar este datoria liderului să își facă timp astăzi pentru a se asigura că există un mâine.”²⁹ Liderul trebuie să se asigure că există un viitor pentru organizație, pregătind-o pentru a răspunde viitorului. Dacă liderul nu face asta, nimeni nu o va face. Dacă liderul devine doar un manager al circumstanțelor prezente, munca reală a unui lider nu va fi îndeplinită.

► De ce este necesar ca un lider să fie preocupat de viitor?

²⁹ Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

Schimbarea este necesară nu numai din cauza schimbărilor externe, ci și din cauza progresului organizației. Este evident că o organizație care falimentează ar trebui să se schimbe, dar chiar și o organizație de succes trebuie să se schimbe pentru a atinge succese la un nivel superior. Nu toate schimbările sunt îmbunătățiri, dar fără schimbare nu există îmbunătățiri.

„Inovația este diferența dintre un lider și un adept.”- Steve Jobs
(fondatorul Apple Computer)

Unii oameni încearcă să evite problemele evitând schimbarea. Pentru ei, fiecare idee este o problemă, deoarece este o sugestie de schimbare. Un lider bun vede problemele ca fiind inevitabile pe drumul spre îmbunătățire.

► Cum este posibil să vezi o problemă ca pe o oportunitate?

Profetul i-a spus împăratului Ezechia că judecata va veni, dar nu în timpul vieții sale. Ezechia a fost mai puțin îngrijorat când a auzit că rezultatele acțiunii sale vor afecta generația următoare în loc să apară imediat (2 Regi 20:16-19).

Un lider credincios se gândește la modul în care acțiunile sale îi vor afecta pe oameni în viitor. Unele rezultate ale unei decizii pot să nu apară mulți ani, dar liderul ar trebui să-și amintească că el modelează viitorul prin deciziile sale.

Schimbări bune

Este schimbarea bună? Nu întotdeauna. Deteriorarea, distrugerea și decăderea sunt toate schimbări, dar nu sunt schimbări bune.

Nu schimbați lucrurile doar pentru a face o schimbare. Schimbarea trebuie făcută cu atenție pentru a atinge un scop.

Când un lider își începe activitatea, se produc schimbări și majoritatea oamenilor din organizație știu că acestea sunt necesare. Implementând aceste schimbări, liderul le crește încrederea. Pe măsură ce liderul generează schimbări cu un grad tot mai înalt de complexitate, încrederea oamenilor va crește dacă schimbările vor aduce rezultate bune.

Cele mai mari schimbări au loc atunci când organizația își clarifică valorile și scopul, apoi face schimbări majore în obiectivele și strategia sa. Acesta este un proces. Dacă se face în grabă, mulți oameni nu se vor alătura și nu vor coopera. Procesul schimbărilor nu poate fi realizat doar de lider, deoarece valorile și scopul trebuie să fie împărtășite de majoritatea oamenilor din organizație.

Majoritatea organizațiilor au nevoie de modificări în bugetele lor, astfel încât banii să fie cheltuiți pentru ceva care este mai important și obține rezultate mai bune. Adesea, cheltuielile nu sunt în concordanță cu prioritățile organizației.

Dacă organizația implementează schimbări, acestea vor produce schimbări și în buget, deoarece bugetul reflectă prioritățile organizatei.

► De ce cheltuielile arată prioritățile reale?

Înțelegerea condițiilor

Este datoria liderului să descrie cu acuratețe realitatea pentru el însuși și pentru echipă. Când există o problemă de rezolvat, situația este adesea mai gravă decât credem, procesul de corectare durează mai mult decât ne-am planificat, iar prețul este mai mare decât ne așteptăm. Un lider este tentat să minimizeze problema pentru a-și face adeptii încrezători, dar asta îi va afecta în cele din urmă credibilitatea.

„Este nevoie de curaj pentru a te ridica și a vorbi, dar este, de asemenea, nevoie de curaj pentru a te așeza și a asculta.”
- Winston Churchill

Un lider se poate supăra pe cei care au reacții negative la ideile sale, dar ar trebui să asculte cu atenție îndoielile și avertismentele lor. Trebuie să ia faptele în serios. Dacă crede că ideea lui este atât de bună, încât va funcționa, chiar dacă nu a luat în considerare toate circumstanțele, se va dezamăgi pe sine și pe cei care au încredere în el. „E indubitabil că nu puteți lua o serie de decizii bune fără a vă confrunta mai întâi cu realitatea dură.”³⁰

Când dezvoltați strategia, luați în considerare măsura în care mentalitatea, metodele de instruire și abilități sunt depășite și învechite.

Pentru dezvoltarea viziunii, puneți-vă această întrebare: „Dacă aș avea tot ajutorul și banii de care am nevoie, ce aș dori să realizez?” Dacă nu ai un răspuns, atunci nu ai încă o viziune.

Lăsați grupul să discute paragraful precedent. De ce această întrebare arată dacă o persoană are o viziune? De ce este important să aveți un răspuns la întrebare?

Rezistența la schimbare

Ce fel de lucruri spun oamenii când se opun schimbării?

Oamenii care se împotrivesc schimbărilor în slujire pot spune lucruri de genul:

- „Aceasta este metoda pe care Dumnezeu a binecuvântat-o în trecut. Nu ar trebui să mergem după alta.”
- „Conducătorii spirituali din trecut ne-au învățat să procedăm astfel. Nu puteți spune că ei au procedat greșit.”

³⁰ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: Harper Business, 2001), 70

- „Nu avem nevoie de metode mai bune, trebuie să ne rugăm mai mult.”
- „Dumnezeu nu ne cere să performăm. El ne cere să fim credincioși, așa că ar trebui să continuăm ceea ce facem.”

Oamenii care nu sunt pe deplin consacrați și care nu-și doresc îmbunătățiri, pot spune lucruri precum acestea:

- „Modul în care am făcut-o funcționează bine. De ce să schimbăm ceva?”
- „Nu am timp să fac nicio muncă suplimentară.”

Există diferite motive pentru a te împotrivi schimbărilor și nu ar trebui să presupunem că toată lumea are același motiv.

Oamenii se opun la schimbare atunci când:

- Nu înțeleg scopul.
- Nu sunt de acord cu metoda de atingere a scopului.
- Prețuiesc foarte mult lucrurile care trebuie schimbate.
- Se tem de noile probleme care pot apărea.
- Se complac într-o zonă de confort.
- Doresc să rămână în zona lor de competență.
- Se opun angajamentului sau sacrificiului suplimentar.
- Sunt atașați emoțional sau religios de vechile practici.

Pregătirea oamenilor pentru schimbare

Un lider bun conduce oamenii prin schimbare cu cele mai bune rezultate și cu cele mai mici daune posibile. La fel cum ați duce grupul într-o călătorie, faceți cercetările astfel, încât să le puteți explica la ce să se aștepte. Fiți pregătiți.

Echipa de bază a organizației trebuie condusă prin pașii de descoperire a valorilor și scopului organizației. Concluziile trebuie consemnate în scris.

Este necesar ca întreaga echipă să accepte scopului, în caz contrar, se va crea impresia că scopul aparține unei singure persoane care are nevoie de ajutor pentru a-și realiza obiectivele. Obiectivele comune unifică echipa.

Nu uitați să mențineți legătura cu istoria organizației. Nu vă comportați ca și cum tot ce s-a făcut înainte ar fi lipsit de valoare. Arătați cum dezvoltarea viitoare se va baza pe ceea ce a fost realizat mai înainte.

► De ce este important să rămâneți conectați la istoria organizației?

Un lider tânăr trebuie să arate că prețuiește realizările din trecut. El trebuie să prețuiască nu doar progresul și eficiența, ci și comunicarea pe care organizația a avut-o în trecut.

Stabiliți o modalitate de „ținere a scorului”. La fel ca într-un joc de sport, echipa trebuie să știe ce înseamnă să „marchezi” și ce înseamnă să „ratezi”. Tabelul de marcaj este esențial pentru evaluare, luarea deciziilor, ajustare și câștig.

Amintiți-vă că încrederea personală acordată liderului este factorul principal pentru acceptarea de către oameni a unei viziuni. Oamenii nu sunt convinși de un plan, decât dacă au încredere în lider. Mențineți-le încrederea acționând întotdeauna cu integritate. Nu-i înșelați niciodată și nu rețineți niciodată informații care le-ar fi influențat decizia.

„Dacă scopul primordial al unui căpitan ar fi să-și păstreze nava, ar ține-o în port pentru totdeauna.”
Toma d'Aquino

Liderul are nevoie de două tipuri de încredere din partea oamenilor săi. Are nevoie ca ei să aibă încredere în caracterul său. De asemenea, are nevoie ca ei să aibă încredere în competența sa. Ei trebuie să creadă nu numai că are un caracter bun, ci și că este capabil să conducă bine. Sunt oameni buni care nu pot conduce și sunt oameni cu abilități puternice în al căror caracter nu poți avea încredere.

Oamenii trebuie să știe că liderului îi pasă de lucrurile de care lor le pasă. Dacă ei cred că lui nu-i pasă, vor încerca să se protejeze, rezistând schimbării și ascunzându-și opiniile și acțiunile.

Majoritatea modificărilor permanente nu ar trebui făcute ca răspuns la o urgență. Într-o situație de urgență, faceți-vă timp pentru a evalua cu exactitate situația. Cât de reală este amenințarea? Luați în considerare ce este în zona de pericol și ce nu. Gândiți-vă ce acțiune imediată poate preveni pericolul fără a crea politici permanente. Ce ajutor este disponibil? Calmați oamenii.

Înțelegerea modului în care schimbarea afectează oamenii *	
Cum afectează schimbarea oamenii	Cum să-i susținem
Oamenilor le lipsește încrederea atunci când se confruntă cu schimbarea.	Ajutați-i să se simtă pregătiți.
Oamenii se simt singuri chiar și atunci când toți ceilalți trec prin aceeași schimbare. Ei pot avea tendința de a-și păzi propriile interese și de a face planuri secrete.	Ajutați-i să lucreze împreună și să împărtășească idei pentru a nu se simți singuri.
Oamenii se gândesc mai întâi la ceea ce vor pierde.	Lăsați-i să vorbească despre ceea ce cred că vor pierde. Nu pretindeți că pierderile sunt mici sau nu sunt reale.
Oamenii se îngrijorează că schimbările au loc mai repede decât pot ei face față.	Ajutați-i prin instruire și sprijin. Programați modificările astfel încât acestea să nu apară prea brusc.
Oameni diferiți vor fi la diferite niveluri de pregătire pentru schimbare.	Nu te grăbi să judeci oamenii care au nevoie de diferite asigurări.
Oamenii tind să revină la vechile căi dacă schimbările nu sunt implementate și menținute în mod constant.	Ajutați-i să continue în direcția corectă.
* Acest tabel de informații este revizuit de Ken Blanchard și Phil Hodges, (<i>Liderul – slujitor</i>) <i>The Servant Leader</i> (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67.	

Implementarea schimbării

Sarcina liderului este să definească și să verbalizeze anumite valori și apoi să lucreze pentru a le vedea implementate în întreaga organizație. Liderul nu poate face acest lucru fără a se implica în mecanismul organizației.³¹

Sarcina liderului nu este să administreze fiecare detaliu al organizației. Dacă va face asta, (1) va împiedica dezvoltarea liderilor care l-ar putea ajuta și (2) va limita activitatea organizației la numărul pe care îl poate supraveghea personal.

Cu toate acestea, el nu poate schimba organizația fără (1) să știe cum decurg procesele de muncă în cadrul ei și fără (2) să explice cum se aplică valorile la fiecare operațiune. Aceasta înseamnă că trebuie să se familiarizeze cu munca fiecărui departament, să ajute la realizarea schimbărilor specifice necesare, să formeze și să promoveze lideri care vor duce la îndeplinire valorile în departamentele lor.

³¹ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118

... liderul exercită managementul în așa fel. încât convingerile organizației să fie onorate, perpetuate, comunicate și implementate în acțiuni comune.³²

Nu este suficient ca liderul de top să învețe continuu despre valori. Nici măcar să le demonstreze prin propriile sale acțiuni nu este suficient. El trebuie să se asigure că acestea sunt practicate în întreaga organizație. El trebuie să găsească oamenii din organizație care cred cu adevărat în valori și care au capacitatea de a-l ajuta să le implementeze.

Cheltuielile unei organizații arată prioritățile acesteia. Scopul declarat nu este scopul real decât dacă bugetul său este în concordanță cu acesta. Asta înseamnă că schimbarea semnificativă a organizației va însemna întotdeauna schimbarea bugetului. „Liderii eficienți acordă personal o atenție deosebită bugetului, deoarece aici sunt scoase în evidență adevăratele convingeri ale organizației.”³³

► Cum ați rezuma ceea ce învață această secțiune despre munca liderului?

Stabilirea unui scop mare

Organizația va avea obiective mici, pe termen scurt, însă după ce scopul principal și viziunea sunt clare, liderul ar trebui să stabilească un obiectiv mare, global care să inspire și să motiveze organizația.

Scopul cel mare ar trebui stabilit după ce organizația a trecut prin procesul de identificare a valorilor și scopului descris în Lecția 11, „Slujirea cu scop”.

Realizarea marelui scop poate dura câțiva ani. Acesta ar trebui să fie atât de mare și provocator, încât să necesite munca unei echipe foarte calificate, precum și energie, și strategie pentru a-l realiza.

Scopul cel mare ar trebui să fie ușor de înțeles pentru toți. El trebuie notat și, ulterior, permanent subliniat. Acest scop nu este doar un vis, ci o așteptare reală.

Marele scop ar trebui să unifice organizația. Acesta nu trebuie impus brusc de lideri, ci stabilit împreună după multe discuții, astfel încât oamenii consacrați să-l perceapă ca fiind scopul potrivit.

Când obiectivul este atins, acesta nu își mai servește scopul. Trebuie stabilit un nou obiectiv. Liderii ar trebui să fie pregătiți să conducă în stabilirea unui nou obiectiv.

³² Ibid, 121

³³ Ibid, 120

Folosind Impulsul

Impulsul este mișcarea continuă înainte generată de o împingere anterioară. Când vorbim de impuls pentru o organizație, înseamnă că oamenii sunt gata să se schimbe și să progreseze în continuare datorită unui succes recent.

În calitate de lider, luați în considerare ce impuls are organizația din succesul care a avut loc înainte de venirea dumneavoastră. Cum îl puteți folosi și amplifica?

Gândiți-vă cum puteți transforma succesele prezente în impuls. Cum puteți folosi un succes recent pentru a încuraja oamenii să facă un alt efort?

Nu presupuneți niciodată că impulsul se susține singur: ghidați-l și asigurați-i noi succese. Planificați și programați în mod intenționat timp pentru a ghida, încuraja și folosi impulsul. Sărbătoriți și proclamați succesele, fiind generoși în laude.

Care sunt factorii de motivare ai oamenilor dumneavoastră? Ce le dă un sentiment de impuls?

Eliminați factorii demotivanți. Ce limitează așteptările oamenilor și le înăbușă entuziasmul? Ce lucruri îi fac pe oameni să simtă că nu pot reuși?

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Organizațiile trebuie să își schimbe obiectivele, strategia și acțiunile pentru a răspunde nevoilor unei lumi în schimbare.
- (2) Liderul trebuie să se asigure că există un viitor pentru organizație, pregătind-o pentru a răspunde viitorului.
- (3) Oamenii nu sunt convinși de un plan dacă nu au încredere în lider.
- (4) Un lider bun îi conduce pe oameni prin schimbare cu cele mai bune rezultate și cu cel mai mic daune posibile.
- (5) Un scop mare și potrivit inspiră, motivează și unifică organizația.

Lecția 12. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este el important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 12. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

Lecția 13

Dezvoltarea Liderilor

Învățând să conducem lideri

Mulți lideri au o influență bazată pe carisma lor personală, de aceea ea nu se extinde dincolo de prezența lor. Ei dirijează personal tot ceea ce se întâmplă în organizație. Ei nu dezvoltă instituția de leadership și par incapabili să numească lideri care să-i susțină și să implementeze o viziune comună. Uneori par lideri puternici pentru că exercită un control considerabil asupra organizației, dar organizația lor nu poate crește dincolo de un anumit nivel.

O organizație nu se dezvoltă dacă liderii ei nu progresează. O organizație își atinge limitele atunci când liderii își ating limitele. Organizația nu își poate extinde limitele până când liderii nu găsesc modalități de dezvoltare.

Un tânăr lider a câștigat puterea asupra unei națiuni. Voia să dețină puterea absolută și să se asigure că nimeni nu va concura cu el. Pentru a învăța cum să facă acest lucru, a mers să viziteze un lider bătrân care fusese dictator mult timp. El l-a întrebat: „Cum te asiguri că nimeni altcineva nu-ți va lua vreodată puterea?” Ei au mers împreună printr-un câmp în care creșteau buruieni. Bătrânul dictator avea un baston și, în timp ce se plimbau printre buruieni, dictatorul le doboră pe cele mai înalte. După ce l-a urmărit câteva minute, tânărul lider a spus: „Am înțeles”.

Unii lideri nu doresc ajutoare care au idei și capacitate de conducere. Vor doar oameni care să le urmeze instrucțiunile.

Liderii care se slujesc pe ei înșiși, care sunt dependenți de putere, recunoaștere și le este frică de pierderea poziției, nu vor petrece timp sau efort în pregătirea înlocuitorilor lor.³⁴

Acești lideri creează un mediu în care noii lideri nu se dezvoltă. Există un singur lider și asistenții lui. Organizația nu dezvoltă departamente și programe care ar necesita lideri suplimentari. Tinerii cu abilități puternice de conducere părăsesc de obicei organizația pentru a găsi un loc cu oportunități.

Noii lideri sunt necesari pentru două scopuri: (1) pentru a se pregăti pentru viitoarele poziții de conducere și (2) pentru a extinde organizația.

³⁴ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18.

Irod cel Mare era conducătorul Iudeii, numit de romani. Nu era evreu și majoritatea oamenilor din țară nu doreau ca el să fie conducător. El era întotdeauna bănuitor că oamenii încercau să-l înlăture de la conducere. El și-a ucis unele dintre soții și fii pentru că îi suspecta de complot. El nu a pregătit succesori și, după moartea sa, fiul său a preluat funcția, dar nu a putut face față și a fost destituit de romani, care au instalat un alt domnitor în Iudeea. Romanii au pus un guvernator peste Iuda și Iudea nu a mai avut niciodată un alt rege.

Succesul pe termen scurt fără un succesor este un eșec pe termen lung. Dacă o organizație nu continuă să prospere după plecarea liderului, acesta nu și-a îndeplinit complet responsabilitatea.

O persoană se pregătește pentru conducere într-o poziție înaltă nu doar ajutându-l pe liderul principal, ci și slujind ca lider. Liderul de top trebuie să fie dispus să aibă lideri în curs de dezvoltare în organizație: lideri care au idei, acționează și iau decizii.

Noii lideri trebuie să se dezvolte și în scopul creșterii organizației. O organizație nu poate dezvolta noi programe sau să se extindă fără lideri suplimentari.

Este important să avem oportunități pentru potențialii lideri. Dacă o organizație are doar anumite poziții de conducere și nu poate adăuga altele noi, nu se poate extinde și nu poate păstra potențialii lideri. De exemplu, o biserică sănătoasă are oameni care se implică din ce în ce mai mult și doresc să înceapă noi slujiri. Dacă nu li se oferă posibilitatea de a conduce, biserica nu va crește așa cum ar trebui.

"Fiecare care este în frunte și conduce trebuie să-și adreseze nu întrebarea: "Cum pot face corect acest lucru singur", ci "Cum să fac astfel încât acest lucru să fie întotdeauna făcut corect."
- Florence Nightingale

Eșecul dezvoltării noilor lideri va avea drept consecință faptul că toate deciziile majore vor fi luate de liderul superior. Întrucât acesta are propriile limite, oamenii vor fi nevoiți permanent să aștepte deciziile lui.

Moise se afla într-o nouă poziție după ce a condus poporul lui Israel din Egipt. Oamenii veneau la el pentru a rezolva fiecare conflict dintre ei. Erau multe conflicte pentru că erau atât de mulți oameni într-un loc nou, fără legi stabilite sau exemple de urmat. Ietro l-a vizitat pe Moise și a văzut că își petrecea fiecare zi rezolvând conflictele poporului. Ietro l-a sfătuit să numească judecători la diferite niveluri pentru a rezolva majoritatea cazurilor de sine stătător. Prin această acțiune au fost instituți lideri cu autoritate reală.

Un lider care se concentrează pe atragerea adeptilor nu are de obicei ajutor în conducere. O organizație poate adăuga adepți sau poate multiplica adepți prin atragerea și dezvoltarea liderilor.

Dezvoltarea liderilor nu este responsabilitatea exclusivă a liderului de top. Fiecare lider din organizație, la fiecare nivel, ar trebui să contribuie la dezvoltarea oamenilor din jurul său prin mentorat și împărțirea responsabilităților cu ei.

► De ce o organizație puternică, în creștere, are nevoie de mulți lideri?

Recunoașterea potențialilor lideri

Selectarea potențialilor lideri este cea mai importantă decizie pe care o ia liderul. Procesul de selecție ar trebui să fie făcut cu atenție și detaliat. Câteva caracteristici necesare potențialilor lideri includ: înțelepciunea, optimismul, disponibilitatea de a-și asuma responsabilitatea, curajul, creativitatea, flexibilitatea și devotamentul.

Potrivit lui John Maxwell, potențialii lideri tind să aibă anumite caracteristici. Aceștia sunt catalizatori, au putere de influență, sunt cei care construiesc relații, ei adună oamenii în jurul lor, aduc valoare altora, ei profită de oportunități și duc lucrurile la bun sfârșit.³⁵ Nu căutați doar o persoană care nu are slăbiciuni grave. Căutați o persoană care are puncte forte speciale.

Recrutați oameni care sunt deja motivați. Nu presupuneți că veți putea schimba o persoană nemotivată.

Recrutând lideri, puneți accent mai degrabă pe caracter, decât pe abilități. Abilitățile pot fi dezvoltate. Nu se știe însă dacă caracterul unei persoane poate fi dezvoltat. Deși dezvoltarea caracterului este punctul central al slujirii, nu trebuie să numiți o persoană într-o poziție de conducere, înainte ca aceasta să-și fi dezvoltat caracterul potrivit.

„Cel mai bun prieten al meu este cel care scoate tot ce e mai bun din mine.”
- Henry Ford

Liderul trebuie să exemplifice personal valorile organizației și să caute potențiali lideri care împărtășesc aceste valori.

► Explicați cum ați recunoaște un potențial lider.

Atragerea potențialilor lideri

Liderii tind să atragă lideri ca ei, dar un lider sigur pe sine poate atrage lideri cu abilități complementare. Mulți lideri se plâng că au nevoie de ajutor, dar, în același timp, nu au o viziune cum să atragă potențialii lideri și nu au un plan cum să valorifice acest ajutor.

Calitatea liderului și acțiunile lui determină calitatea oamenilor pe care îi atrage. Competența și succesul unui lider atrage alți lideri care au abilități complementare.

³⁵ John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 262-266.

Liderii urmează persoana care, în opinia lor, îi va duce acolo unde ei își doresc să ajungă. Potențialii lideri sunt atrași de o viziune măreață și de scopuri mari. Potențialii lideri sunt atrași de oportunitatea de a fi instruiți.

Direcții pentru dezvoltarea liderilor

(1) Luați în considerare direcția organizației.

Care sunt nevoile importante ale organizației? Începeți să dezvoltați lideri care să răspundă acelor nevoi. Ce domenii potențiale de creștere are organizația dumneavoastră? Începeți să dezvoltați lideri care să conducă această creștere.

(2) Faceți din dezvoltarea liderilor o prioritate.

Oamenii sunt cel mai valoros bun al unei organizații. O organizație poate avea clădiri și alte active, dar poate fi slabă, deoarece nu are oameni implicați, cu abilități de conducere.

(3) Creați un mediu pentru ca liderii să crească.

Oferă oamenilor libertatea de a lua inițiativa și de a lua decizii. Oamenii vor fi creativi dacă au libertate. Oamenii care nu sunt împuterniciți fie renunță la obiectivele lor, fie pleacă în altă parte. Rolurile clar definite, o descriere a succesului și resursele suficiente sunt necesare pentru împuternicire.

Noile programe, proiecte, departamente și organizații sunt medii în care se pot dezvolta noi lideri. Uneori, o organizație ar trebui să înceapă ceva nou pentru a oferi oportunități unui potențial lider.

(4) Ajutați oamenii pe care îi conduceți să treacă dincolo de poziția lor.

O persoană aflată într-o anumită poziție poate presupune că trebuie să îndeplinească doar responsabilități specifice și că influența sa este limitată. O persoană poate trece dincolo de poziția sa prin:

- Depășirea așteptărilor în responsabilitățile stabilite;
- Observarea și satisfacerea nevoilor dincolo de ceea ce i se cere;
- Construirea de relații cu ceilalți, prin încurajare și ajutor;
- Înțelegerea preocupărilor liderilor superiori și ajutorul oferit acestora.

Nu numai liderul de vârf ar trebui să pregătească lideri. Fiecare lider din organizație ar trebui să-și asume responsabilitatea de a dezvolta lideri.

(5) Planificați oportunități de creștere pentru potențialii lideri.

Sesiunile de instruire, oportunitățile de a observa munca liderilor de succes și chiar conversațiile cu liderii, sunt oportunități de creștere. Nu presupuneți că puteți face singuri toate training-urile. Invitați traineri cu experiență și cunoștințe speciale pe care nu le aveți.

Un exemplu negativ...

Diotref era lider într-o biserică locală. El își dorea să fie singura autoritate în comunitate și nu dorea ca apostolii să fie respectați mai mult decât era el (3 Ioan 1:9), de aceea le-a spus enoriașilor să nu accepte solii de la apostoli și i-a alungat pe unii din biserică.

Un lider mândru și nesigur pe sine se teme ca oamenii săi să fie influențați de altcineva. El îi privează de învățături și influențe care le-ar aduce beneficii. În cele din urmă, el se poate răzvrăti împotriva lui Dumnezeu, respingând autoritatea umană pe care a rânduit-o Dumnezeu.

Beneficiul oportunităților de formare

Pentru un nou lider, care are zel, o oportunitate de training/ formare este o recompensă și un privilegiu. Unii potențiali lideri pot fi chiar atrași și recrutați printr-o ofertă de formare de înaltă calitate. Experiențele de creștere sunt cele mai valoroase dacă liderul lor participă cu ei și îi ghidează în aplicarea a ceea ce învață.

Cea mai frecventă obiecție pe care o are un potențial lider atunci când este angajat pentru o nouă responsabilitate este „Nu știu cum să fac asta” sau „Nu știu dacă pot face asta”. Un potențial lider poate fi motivat prin oferta de formare.

John Maxwell a propus acești pași, pentru formarea unui lider începător:

1. Asigurați-vă că vor cu adevărat să evolueze.
2. Identificați-le punctele forte.
3. Ajutați-i să aibă mai multă încredere în ei.
4. Oferiți-le un spațiu unde să exerseze.
5. Instruiți-i ca să devină și mai buni.
6. Dați-le din ce în ce mai multe responsabilități.³⁶

(6) Concentrați-vă pe cei cu cel mai mare potențial.

Isus nu a acordat timp egal tuturor ucenicilor Săi. Nu pentru că unii discipoli ar fi avut din start o valoare mai mare decât alții. Fiecare persoană este creată după chipul lui Dumnezeu și, prin urmare, are o valoare infinită. Cu toate acestea, pentru formare

³⁶ Ibid, 269-273

În leadership, nu fiecare persoană are potențial egal. Dacă îi instruiți pe cei cu cel mai mare potențial, vom binecuvânta mai mulți oameni, decât dacă ne distribuim timpul între mulți oameni, neglijând-i pe cei mai promițători. Nu vom forma și instrui pe nimeni eficient dacă nu ne concentrăm pe cei selectați.

Amintiți-vă de „Principiul Pareto” din Lecția 7: 20% din colaboratorii organizației vor realiza 80% din rezultate. Concentrați-vă pe instruirea celor 20%.

Unii lideri se simt împliniți prin adăugarea de adepți dependenți. Este mai bine însă să obțineți împlinire din succesul mentoratului - similar cu educația parentală. Liderii care adună adepți în loc de lideri se concentrează pe punctele slabe ale oamenilor, în loc să pună accent pe punctele lor forte. Ei așteaptă puțin angajament de la oameni. Ei petrec timp cu 20% care au puțin potențial, în loc să petreacă cu cele 20% care au potențial înalt.

John Maxwell dă acest sfat: „Nu trimiteți rațele la școala de vulturi”.

► Ce credeți că a vrut să spună el în contextul acestui subiect?

(7) Ajutați oamenii să ducă sarcinile la capăt.

Poți ajuta o persoană să învețe să finalizeze proiecte dacă îi arăți imaginea de ansamblu, îi dai responsabilitate, o ajuti să-și programeze timpul, îi oferi un partener de muncă și îi răsplătești doar munca terminată.³⁷

(8) Oferă oamenilor cea mai bună șansă de succes, dar nu o face pentru ei.

Există câteva greșeli comune de evitat în cazul persoanelor care nu reușesc. Nu ratați să le oferiți un mediu în care pot realiza un succes. Nu faceți în locul lor ceea ce ar putea face ei înșiși. Nu le mai oferiți oportunități după ce știți deja că nu vor face ceea ce ar trebui.

(9) Ajutați-i să-și stabilească obiective specifice.

Responsabilitatea pentru o arie largă, fără obiective specifice, tinde să paralizeze acțiunea. O persoană fără obiective specifice va încerca pur și simplu să gestioneze lucrurile și să evite problemele. O fișă de post ar trebui să aibă 4-6 funcții specifice, nu o listă lungă.

(10) Ajutați-i să se dedice marelui scop.

Obiectivele mari atrag eforturi și angajamente mari. Un obiectiv mare, condus de un lider capabil, va atrage alți lideri.

³⁷ Ibid, 185.

► Care dintre metodele de dezvoltare de mai sus au fost aplicate de dumneavoastră? Care ați vrea să fi fost făcute pentru dumneavoastră? De ce?

Uneori, un potențial lider nu își cunoaște potențialul. Ghedeon a trăit într-o perioadă în care Israelul era atacat de dușmani. Madianiții veneau în fiecare an în timpul secerișului și luau roada.

Ghedeon culegea cereale și se pregătea să le ascundă înaintea venirii madianiților. Nu avea un plan pentru a rezolva problema și nici nu se gândea să fie lider. Pur și simplu încerca să supraviețuiască.

Un înger i s-a arătat lui Ghedeon și i-a spus: „Domnul este cu tine, viteazule!” (Judecători 6:12). Ghedeon trebuie să fi fost derutat de acest salut. Când a auzit că va conduce poporul spre victorie, se gândi că nu este calificat. Familia lui nu era importantă în seminție și el nici măcar nu era un lider în familia lui.

Chemarea lui Dumnezeu vine adesea la oamenii care nu se așteaptă la aceasta. Uneori, capacitatea de a conduce nu apare până când nu acceptăm chemarea lui Dumnezeu. Dumnezeu ne dă abilitățile de care avem nevoie pentru a îndeplini chemarea Sa.

Mentoratul

Mentoratul este o formă de formare. Mentoratul are următoarele caracteristici.

O persoană cu experiență și cunoștințe instruieste o altă persoană. De obicei, mentorul este mai în vârstă decât ucenicul, dar nu neapărat.

Mentorul acordă timp personal și atenție ucenicului, și nu se limitează doar la distribuirea instrucțiunilor grupului.

Există o relație între mentor și ucenic dincolo de obligația profesională. Elevul îl respectă pe mentor și dorește să-i urmeze exemplul, iar mentorul dorește personal ca elevul să reușească. Relația poate deveni o prietenie profundă care durează toată viața. Elevul poate simți întotdeauna că o mare parte din succesul său se datorează relației cu mentorul său.

Ucenicul învață nu doar abilitățile, ci și atitudinile, și prioritățile mentorului. El învață un standard de calitate. El învață cum anume munca se leagă de alte aspecte ale vieții sale.

În timpul perioadei de formare, mentorul și ucenicul nu doar studiază munca, ci și o fac împreună. La început, ucenicul poate doar observa mentorul. Treptat, el își asumă mai multe responsabilități. Va veni momentul în care elevul va face munca, în timp ce mentorul va fi cel care observă.

Mentorul nu predă pur și simplu un anumit curs de instruire, ci își adaptează predarea la nevoile elevului.

Pe măsură ce elevul învață și își asumă mai multe responsabilități, mentorul oferă evaluare și direcție pentru îmbunătățire. Este important ca mentorul să critice într-un mod util, arătând întotdeauna că are încredere în capacitatea elevului de a învăța și a performa bine. Este important ca elevul să fie suficient de smerit pentru a asculta, să nu considere că deja știe totul și că nu mai are nevoie să învețe.

Mentoratul necesită timp. Perioada de timp depinde de volumul de cunoștințe de învățat și aplicat, de varietatea situațiilor pentru care elevul trebuie să se pregătească, pentru a face față și de măsura în care trebuie să se mai formeze caracterul elevului. Pentru un job simplu, mentoratul se poate limita la câteva zile. Pentru o poziție importantă, mentoratul poate dura ani.

Este posibil ca o persoană să fie mentorată de mai multe persoane, învățând abilități diferite de la fiecare. În acest caz, elevul va fi modelat de atitudinile și stilurile de viață ale mai multor persoane în loc de unul singur. Elevul va trebui să-și găsească propriul mod de a echilibra aspectele vieții și ale muncii sale.

Mentoratul este similar cu ucenicia practică de Isus și de alți rabini evrei. A fi discipolul unui rabin însemna că elevul învață nu numai cunoștințe, ci și caracterul și stilul de viață al profesorului său.

Apostolul Pavel a folosit o formă de mentorat, când a ales tineri care să călătorească cu el în lucrare, înainte de a-i numi într-o funcție. Datorită acestei relații de mentorat, Pavel se referea la Timotei ca la fiul său.

Unele forme de mentorat sunt importante pentru un lider în curs de dezvoltare. El poate învăța multe prin studiul personal, observarea altora și de la profesori. Cu toate acestea, mentoratul personal pregătește în mod unic un lider în curs de dezvoltare pentru a reuși.

Întrebări pentru dezvoltarea continuă a liderilor

Un lider ar trebui să folosească aceste întrebări pentru a-i ajuta pe liderii pe care îi îndrumă. Ele pot fi folosite împreună într-o singură întâlnire sau pot fi folosite selectiv în diferite conversații. Aceste întrebări trebuie adresate liderilor nu o singură dată, ci periodic și permanent.

- Care sunt valorile organizației noastre?
- Cum vă slujiți oamenii? Care sunt nevoile lor? Ce planuri aveți să-i ajutați?
- Cine face parte din echipa pe care o conduceți? Sunt implicate inimile și mintea tuturor?
- Care este planul dumneavoastră pe 5 ani? Echipa dumneavoastră știe asta?

- Ce caracteristici căutați atunci când selectați o persoană pentru dezvoltare (sau pentru a fi adăugată în echipă)?
- Care sunt obiectivele dumneavoastră pentru ____? (o persoană sau program)
- Ce evaluați? Acesta e cel mai important lucru? Cum puteți evalua cele mai importante lucruri? Ce puteți face pentru a îmbunătăți lucrul pe care îl evaluați?
- Ce faceți pentru a vă dezvolta? A dezvolta ____? (o persoană sau program)
- Cum vreți ca viitorul să fie diferit de azi? Oamenii dumneavoastră își doresc același lucru? Le-ați explicat de ce ar trebui să tindă la aceasta? Știu ei cum pot face acest lucru, cum să se implice?
- Sunteți prea ocupat? Cine vă poate ajuta? Ce puteți delega?
- Spuneți-mi ce face _____ (persoana) pentru _____ (organizația sau programul). (Îndemnați liderul local să-și aprecieze membrii echipei în prezența și auzul lor).

Un spectator a mers la o competiție sportivă și a venit acasă cu o poză cu sportivii. Avea un suvenir.

Un sportiv a mers la o competiție sportivă și a câștigat. A venit acasă cu un trofeu.

Un bătrân a mers la o competiție sportivă și a urmărit jucătorii pe care i-a antrenat să câștige. Avea o moștenire.

Solicitați-le unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Lecția 13. Sarcini de lucru

(1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?

(2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?

(3) Studiați cele zece „Direcții pentru dezvoltarea liderilor”, enumerate în această lecție. Fiți pregătiți să scrieți și să explicați șapte dintre ele din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

Lecția 14

Leadership Transcultural

Introducere

Leadershipul slujirii este adesea transcultural din cauza sarcinii bisericii de a evangheliza lumea și pentru că unitatea spirituală a bisericii face posibilă slujirea interculturală.

O persoană care slujește într-o altă cultură este adesea considerată un lider, datorită pregătirii și statutului său în organizația care a trimis-o. Prin urmare, o persoană din slujirea interculturală ar trebui să studieze și să crească în leadership.

► Ce exemple cunoașteți când într-o biserică sunt prezente mai multe culturi?

O definiție a leadershipului transcultural

Sarcina leadershipului transcultural este să inspire oamenii care provin din două sau mai multe tradiții culturale să participe împreună cu tine la construirea unei comunități de încredere și apoi să te urmeze și să fie împuterniciți de tine pentru a realiza o viziune convingătoare a credinței.³⁸

Construirea unei comunități de încredere

În primul rând, construiți o comunitate în care oamenii să-și împărtășească viața unul cu altul și apoi găsiți viziunea pe care o poate realiza acea comunitate împreună. La începutul unei biserici, până se va forma o comunitate stabilă, grupul inițial de membri ar putea fi echipa de slujitori. Pe măsură ce o congregație se dezvoltă, ea ar trebui

„Aplicarea practică a cinci lucruri în toate împrejurările constituie virtutea perfectă. Aceste cinci lucruri sunt: profunzimea, generozitatea sufletului, sinceritatea, seriozitatea și bunătatea.”- Confucius

să manifeste toate aspectele vieții unei biserici. Pentru ca acest lucru să se întâmple, echipa va trebui să lucreze intenționat în acest sens, mai ales dacă echipa este formată în mare parte din străini. Ea trebuie să respingă mentalitatea „noi și ei”.

Cum se dezvoltă încrederea? Acest lucru trebuie să se producă intenționat. Acest proces implică o anumită doză de risc și unele greșeli inevitabile, însă dragostea și onestitatea sunt suficiente pentru a corecta și a construi în continuare relația. Dacă acestea lipsesc, relația este superficială și nu se va construi prea multă încredere.

► Ce înseamnă să ai încredere în oameni în felul acesta?

³⁸ Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

Ce înseamnă „a inspira”? Este mai mult decât crearea de sentimente pozitive. Inspirarea presupune formarea atitudinii și motivarea acțiunilor. Acest lucru necesită atât esența credinței, cât și moralitatea membrilor grupului.

O viziune convingătoare a credinței

Pentru leadershipul slujirii, viziunea convingătoare va include Evanghelia, trăirea sfântă, biserica și evanghelizarea. Nu vă grăbiți să presupuneți cum vor arăta acestea într-o nouă cultură.

De ce este folosit cuvântul *convingător* aici? Viziunea descrisă aici vine cu un mandat biblic care cere angajament. Această viziune ar trebui să inspire membrii grupului la un angajament profund.

Arătând calea

Viața liderului trebuie să fie un model de viață creștină: începând cu cercul interior de oameni consacrați, apoi extinzându-și influența mai departe. El trebuie să contribuie la crearea unui grup care să demonstreze cum arată viziunea în viața reală.

Chemând pe alții să-l urmeze

Liderul îi invită pe alții să-i urmeze viziunea. El face acest lucru în relațiile personale, prin îndrumarea oamenilor, prin predare și prin invitarea oamenilor să-și asume responsabilități.

Împuternicind pe cei care-l urmează

Un lider adevărat dă responsabilități altora. El acceptă riscurile, încurajează creativitatea și creează oportunități pentru ceilalți din grup.

► Cum vi se pare această abordare a leadershipului? Care sunt punctele ei forte? Care sunt eventualele dificultăți de confruntat?

O perspectivă culturală asupra promovării

În unele culturi, o persoană este promovată într-o poziție de conducere numai după mulți ani de implicare consacrată. Liderii uneia dintre asemenea culturi au spus că trebuie să-i observe pe potențialii lideri timp de zece ani. În aceste culturi, este dificil pentru un nou venit să treacă în poziții înalte. Misionarii devin uneori frustrați atunci când încearcă să ocupe o funcție care necesită o abilitate specială, pentru că liderii locali vor să folosească pe cineva care s-a dovedit a fi credincios de mult timp, în loc să folosească o persoană care excelează în abilitatea specială necesară.

Arnold slujise ani de zile ca misionar într-o cultură în care un traducător era doar o persoană care presta un serviciu. Arnold a încercat întotdeauna să găsească un profesionist care s-ar fi descurcat cel mai bine, chiar dacă nu-l cunoștea de mult timp.

Acum Arnold slujește într-o cultură în care poziția de traducător este o poziție înaltă în organizație. Însă liderii acesteia permit colaborarea doar cu persoana care este un membru credincios al bisericii. Uneori, Arnold este nevoit să predice cu un traducător mai puțin competent, în timp ce în sală se află un specialist de cel mai înalt nivel.

Unele culturi respectă vârsta și experiența mult mai mult decât educația și talentul. Misionarii instruiesc adesea tineri pentru că sunt ambițioși, gata să se schimbe și mai ușor de învățat decât oamenii în vârstă. Cu toate acestea, în majoritatea culturilor, bisericile se vor împotrivi conducerii tinerilor, deoarece aceasta pare să îi lipsească de respect pe liderii mai în vârstă. În asemenea contexte, liderii tineri trebuie să fie răbdători, utili și sensibili la preocupările liderilor mai în vârstă. În același timp, liderii în vârstă ar trebui să încerce să delege responsabilitatea celor mai tineri și să permită echipei de conducere să se extindă.

► Cum ar putea decurge o formare/ training într-un mod care să fie respectate vârsta și experiența?

O perspectivă culturală asupra pozițiilor de autoritate

Cum este ales un lider? Cum își menține un lider poziția? Există două perspective culturale opuse referitor la statutul de lider.

Prima presupune că liderului i se oferă o poziție, datorită abilităților și caracterului său. El poate fi ales de oamenii pe care îi conduce. El continuă să slujească ca lider pentru că conduce bine. El nu are autoritate absolută, pentru că este responsabil în fața unui grup. Dacă devine fizic incapabil să-și îndeplinească lucrarea, este de așteptat să demisioneze. Dacă nu conduce bine, el poate fi înlocuit prin alegeri. Dacă comite un act imoral sau necinstit, el nu este considerat calificat să continue ca lider, mai ales într-o organizație creștină.

Într-un alt tip de cultură, liderului i se dă funcția pentru că este implicat de mult timp în organizație și și-a dovedit loialitatea. El este desemnat de câteva persoane care au autoritate. În cazul procedurii de alegeri, acestea nu vor fi reale, întrucât oamenii votează pentru persoana despre care știu că este aprobată de autorități. Un asemenea lider are autoritate aproape totală. Deși poate asculta sfaturile, deciziile lui niciodată nu sunt respinse. Pentru că a fost lider timp de mai mulți ani, prelungirea poziției sale nu depinde de cât de bine conduce. El nu este subordonat și responsabil în fața nimănui și nu are de gând să dea o dare de seamă cu privire la acțiunile sale. Chiar și acțiunile imorale sau necinstite nu pot determina înlăturarea lui din poziție. Chiar și la bătrânețe sau în caz de stare de sănătate proastă, când nu este în stare să facă lucrarea, el își păstrează statutul, chiar dacă își îndeplinește rareori responsabilitățile. Adepții săi nu îl vor înlătura decât în cazuri extreme, când va fi complet discreditat.

Într-o asemenea cultură, transferul puterii nu se face în mod pașnic, decât atunci când liderul transmite voluntar funcția succesorului său. Dacă grupul decide revocarea liderului împotriva voinței sale, aceasta se produce la acuzații, refuzul de a coopera, acțiuni de judecată, conflicte publice și riscul divizării organizației. Din păcate, organizațiile de slujire au urmat adesea exemplul culturilor în cadrul cărora activează, compromițându-și grav mărturia creștină.

Francois a păstorit o biserică timp de mai mulți ani. La bătrânețe, sănătatea lui era șubredă. S-a mutat în alt oraș, iar biserica a fost slujită de alți trei pastori asociați. Francois a continuat să ocupe funcția de pastor, deși mergea rar la biserica sa.

Ana a fost mare preot în Ierusalim. După ce a demisionat, noul mare preot deveni ginerele său, Caiafa. Ana a continuat să fie cea mai înaltă autoritate, deși nu deținea nicio funcție oficială. Când Isus a fost arestat, soldații l-au dus mai întâi la Ana, și nu la Caiafa (Ioan 18:12-13, 24).

Misionarii dintr-o altă cultură se luptă uneori să înțeleagă conceptul de autoritate într-o organizație. Ei nu înțeleg de ce o persoană rămâne într-o poziție de autoritate atunci când nu poate face lucrarea. Ei nu înțeleg de ce consiliile și comitetele respectă doar ordinele liderului superior.

Un lider care slujește într-o altă cultură trebuie să-și ia timp pentru a afla cum sunt luate deciziile în acea cultură. Se dovedește adesea că nu este suficient ca majoritatea să voteze pentru ceva. Votarea presupune faptul că opinia fiecărei persoane este de aceeași valoare, fapt în care nimeni nu crede cu adevărat. Anumiți oameni au o mare influență în întreaga organizație, iar preocupările acestora trebuie să fie satisfăcute înainte ca o organizație să ia o decizie.

Distanța puterii

În unele culturi, liderii încearcă să construiască relații cu oamenii de la toate nivelurile organizației lor. Un proprietar de fabrică ar putea trece prin fabrică vorbind cu muncitorii și încercând să-și amintească numele lor. Un lider ar putea ajuta la descărcarea unui camion sau la curățarea unei clădiri.

În alte culturi, liderul este considerat distant de majoritatea oamenilor din organizație. Ei nu se așteaptă să vorbească direct cu el. De asemenea, ei nu ar crede că este potrivit ca el să facă nici cea mai ușoară sarcină. Dacă discută cu ei, ei ar putea fi mulțumiți de atenție sau s-ar putea simți incomod.

Duane Elmer era președinte al unei școli biblice dintr-o țară străină. Într-o sâmbătă după-amiază, a observat că iarba nu fusese tăiată, așa că a făcut-o singur. El a crezut că acțiunea sa va demonstra smerenie și va impresiona observatorii cu disponibilitatea sa de a lucra. Cu toate acestea, când studenții și personalul au aflat,

au fost supărați. Ei au spus că acțiunea lui i-a făcut pe oameni să creadă că structura școlii este atât de slabă, încât președintele nu a putut ordona nimănui să taie iarba. De asemenea, presupuneau că organizația era mică și nesemnificativă, deoarece președintele trebuia să facă o sarcină atât de modestă. El a încercat să corecteze situația în următoarele câteva luni, stând și privind autoritar cum alții muncesc.³⁹

Niște misionari americani erau în vizită și mâncau într-o casă în care fuseseră angajate două femei să gătească. Misionarii au insistat ca bucătăresele să stea la masă și să mănânce cu ei. Au insistat până când femeile s-au așezat în sfârșit la masă, dar femeile s-au simțit neconfortabil și n-au mâncat aproape nimic.

Liderii creștini care lucrează într-o altă cultură trebuie să aplice cu atenție principiile creștine în cultură. Știm că biserica nu trebuie să urmeze sistemul lumesc al statutelor sociale (Galateni 3:28). Nu trebuie să-i tratăm pe unii oameni mai bine decât pe alții din cauza bogăției sau a poziției lor (Iacov 2:1-4). Isus a spus că un conducător trebuie să fie dispus să slujească și să facă chiar și cea mai neprestigioasă muncă (Ioan 13:14-16). Isus îi surprindea adesea pe cei din jur când nu urma tradiția de a trata oamenii în funcție de statutul lor (Ioan 4:9, Luca 18:15-16).

Misionarii trebuie să dea un exemplu de dragoste și respect față de toți oamenii, precum și de disponibilitatea de a sluji. În același timp, ei trebuie să fie îngăduitori față de preocupările și îngrijorările oamenilor din anumite culturi, arătând respect față de obiceiurile stabilite și demonstrând că nu intenționează să provoace dezordine.

Moise a avut ocazia să devină conducătorul celei mai puternice națiuni din lume la acea vreme (Egipt). În schimb, el a ales să se identifice cu o națiune de sclavi (Evrei 11:25). La momentul deciziei sale, el nu știa că Dumnezeu îl va face unul dintre cei mai mari conducători ai tuturor timpurilor. El va conduce o națiune de sclavi spre libertate, conducând națiunea printr-un teritoriu ostil timp de 40 de ani, va da un sistem de legi care să influențeze toate națiunile civilizate și, de asemenea, va concepe o formă de închinare care a durat secole și a pregătit calea creștinismului.

Prima mare decizie a lui Moise a fost să se identifice cu poporul lui Dumnezeu, respingând religiile false și plăcerile păcătoase ale Egiptului. Dacă ar fi luat decizia greșită, nu ar fi fost niciodată semnificativ în planul lui Dumnezeu.

Moise a învățat multe lecții. El a învățat să asculte de Dumnezeu înainte de a se aștepta ca oamenii să asculte de el. Deși avea o poziție înaltă, era smerit din cauza dependenței sale de Dumnezeu. Dorința lui de a-L cunoaște pe Dumnezeu (Exod 33:18) l-a calificat să vorbească în numele lui Dumnezeu. El susținea ca Israel n-ar

³⁹ Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

fi putut face nimic fără prezența lui Dumnezeu (Exod 33:15). El știa că conducerea lui nu avea scopul de a se glorifica pe sine.

Moise iubea poporul pe care-l conducea. La un moment dat, Dumnezeu a amenințat că va distruge poporul pentru păcatul său, oferindu-Se să-l facă pe Moise un mare conducător al altui popor. Moise a spus că ar prefera să fie judecat în locul lui Israel, decât să fie un mare conducător fără ei (Exod 32:32). Dacă un lider își poate părăsi cu ușurință poporul pentru o poziție, el nu are inima unui lider precum Moise.

Obiective și recompense individuale

Americanii tind să presupună că recompensele și onorurile individuale sunt cele mai bune stimulente, pentru ca o persoană să poată atinge ceva cu propriile eforturi. Cu toate acestea, multe culturi consideră că recompensele pentru realizări aparțin grupului. În asemenea culturi, oamenii pot să se opună și să împiedice o persoană care încearcă singură să atingă obiectivele. Ei nu doresc ca realizările individuale să fie onorate.

Japonezii au o vorbă: „Cuiul care iese în evidență va fi lovit cu ciocanul”. Aceasta înseamnă că o persoană nu ar trebui să încerce să atragă atenția asupra sa, ci să lucreze în grup.

Un lider care lucrează într-o altă cultură trebuie să înțeleagă viziunea acelei culturi asupra obiectivelor și recompenselor. Poate că recompensele ar trebui oferite grupurilor care pot atinge obiectivele împreună ca și echipă.

Evitarea cuceririi culturale

Adesea, Evanghelia a fost dusă la o nouă cultură într-un mod care nu arăta respect pentru acea cultură. Evanghelia a fost comunicată ca un mesaj dintr-o cultură superioară, cu adaos de detalii culturale locale. Pentru mulți oameni evanghelizați, a răspunde la Evanghelie a însemnat că ei s-au supus unei culturi străine.

Termenul de *cucerire culturală* este util. Cucerirea culturală nu înseamnă doar că o cultură a împrumutat elemente de la alta. Cucerirea culturală are loc atunci când mulți oameni văd o cultură străină ca fiind superioară propriei culturi și încearcă să o urmeze. Tinerii încearcă în special să imite cultura străină prin îmbrăcăminte, vorbire și valori. Tinerii aspiră la funcții care nu existau înainte, cum ar fi profesia de traducător, pentru a putea lucra cu noii lideri.

Într-un mediu în care o cultură este preluată de alta, fostele poziții de putere și influență sunt slăbite. În mediile care se află în schimbare rapidă, tinerii se ridică la niveluri prioritare și obțin avantaj și respect. În acest context importanța vârstei scade. Vechile obiceiuri sunt respinse de generația tânără. Tinerii nu sunt interesați

de istoria și simbolurile culturale ale poporului lor, deoarece și-au pierdut respectul pentru propria lor cultură.

Misionarii nu pot preveni cucerirea culturală decât dacă sunt primii străini care au impact asupra culturii originale. În cele mai multe locuri, interesele comerciale străine au început deja cucerirea culturală.

Din păcate, mulți misionari au participat la cucerirea culturală, aducând-o cu sine în biserică. Scopul misiunilor este de a planta adevărate biserici biblice într-un context local. O biserică autohtonă se susține financiar pe ea însăși, se autoguvernează și se înmulțește singură.

Dezvoltarea locală este împiedicată de:

- Politici și reguli stabilite din afară;
- Introducerea și promovarea tradițiilor străine
- Leadershipul străin;
- Procesele de luare a deciziilor de reprezentanții altei culturi;
- Utilizarea manipulativă a banilor.⁴⁰

Misionarii străini vin adesea cu resurse și echipamente pe care liderii naționali nu le au. Un misionar implicat în plantarea de biserici nu ar trebui să fie pastorul noii biserici. Dacă un misionar va avea funcția de pastor principal, cheltuielile și dăruirea lui creează un nivel pe care un pastor local nu îl va putea atinge.

Misionarul ar trebui să fie întotdeauna văzut ca un străin care îndeplinește un rol unic, temporar. El ar trebui să ofere o pregătire suplimentară localnicilor care denotă creștere spirituală și angajament, iar, într-o zi, unul dintre ei va păstori noua biserică.

Pastorii locali ar trebui să fie sprijiniți de oamenii locali și, dacă este necesar, să muncească pentru a se întreține. Dacă sunt sprijiniți de străini, congregația locală nu își va asuma niciodată responsabilitatea și obligația financiară: ei vor considera că biserica aparține organizației străine și nu lor.

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

⁴⁰ The Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture "Lausanne Occasional Paper 2" (1978). Retrieved from <https://www.lausanne.org/content/lop/lop-2> on March 14, 2020.

Lecția 14. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați definiția leadershipului intercultural de la începutul acestei lecții. Fiți pregătiți să-l scrieți din memorie și să-l explicați la începutul următoarei sesiuni de clasă.

Lecția 15

Evaluarea Performanțelor

Tabelul de marcaj

În timpul unui joc de fotbal profesionist, pe un tabel mare și iluminat pe care toată lumea îl poate vedea, este indicat scorul meciului. Pentru spectatori scorul este important, însă acesta este și mai important pentru antrenor și membrii echipei.

► De ce este important ca antrenorul și jucătorii să cunoască scorul în timpul jocului?

Tabloul scorului este necesar pentru înțelegerea modului în care decurge jocul, evaluarea eficienței unei strategii, luarea deciziilor, ajustare și câștigare.⁴¹

Un lider trebuie să fie capabil să explice „scorul” organizației oamenilor pe care îi conduce și oamenilor care au autoritate asupra lui.

În multe organizații, nu este stabilit un sistem de evaluare a performanței liderului. Fiecare are o opinie bazată pe ideea proprie despre ceea ce ar trebui să facă liderul. Liderul trebuie să fie capabil să-și evalueze propria performanță și să o explice, în special persoanelor responsabile care stabilesc cerințe față de el.

De asemenea, liderul trebuie să fie capabil să evalueze și să corecteze performanța oamenilor pe care îi conduce. El trebuie să facă acest lucru într-un mod care să nu-i descurajeze sau să reducă influența pe care o are ca și lider asupra lor.

► Ce se întâmplă dacă un lider își muștră oamenii fără a se preocupa de sentimentele lor?

Lucrul cu consiliul de administrație

O organizație are de obicei un bord de directori care constituie cea mai înaltă autoritate pentru organizație. Uneori acesta mai este numit consiliul de administrație. Directorul organizației poate fi sau nu președintele consiliului. Cel mai înalt lider al organizației (executivul) este responsabil în fața consiliului.

Consiliul de administrație are autoritatea finală pentru a soluționa conflictele din instituție care nu sunt soluționate de administrație. Este important ca consiliul să împărtășească viziunea generală și definiția succesului pentru organizație. Unele organizații au avut probleme, deoarece liderul și personalul său au dezvoltat pentru organizație o viziune diferită de viziunea consiliului de administrație.

⁴¹ John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

Directorul executiv supraveghează ceilalți angajați ai organizației, iar personalul nu ar trebui, de obicei, să primească instrucțiuni direct de la membrii consiliului. Directorul executiv este responsabil să ajute personalul să reușească. El trebuie să fie conștient că atunci când raportează consiliului că angajații au eșuat sau au greșit, el raportează, de fapt, că el a eșuat în conducere.

Consiliul stabilește politicile și obiectivele generale ale organizației. Executivul conduce operațiunile organizației și ia decizii cu privire la modul de realizare a obiectivelor generale ale consiliului.

Ce decizii poate lua directorul executiv fără a discuta cu consiliul de administrație? Aceasta depinde de relația dintre executiv și consiliu. Dacă un lider s-a descurcat bine în funcția sa un timp îndelungat, consiliul de administrație are încredere în el pentru a lua mai multe decizii. Dacă a luat decizii care au avut rezultate proaste, consiliul de administrație devine îngrijorat și este nevoit să se implice în luarea deciziilor.

Atunci când un lider ia decizii bune care au rezultate bune, încrederea consiliului în lider crește. De asemenea, el le poate spori încrederea, fiind întotdeauna complet sincer cu privire la situații, ținându-i la curent cu toate, astfel încât ei să nu fie surprinși de probleme și, de asemenea, făcându-și timp pentru a-i asculta și a-i înțelege.

► De ce este important ca cel mai înalt lider al organizației să fie responsabil în fața unui consiliu?

Un exemplu negativ...

Ozia a fost un împărat puternic care a făcut națiunea prosperă, și-a extins teritoriul, a dezvoltat armata și a îmbunătățit metodele agricole. Ozia a domnit 52 de ani.

În timpul celor 40 de ani de domnie, influența sa era enormă. Majoritatea oamenilor pe care i-a condus nu avuseseră niciodată un alt rege. Deciziile lui au dat rezultate bune. Și el a început să simtă că nu trebuie să asculte de nimeni.

Ozia a început să se vadă pe sine drept autoritatea absolută. Deoarece împărații veneau din seminția lui Iuda, iar preoții din seminția lui Levi, aceeași persoană nu putea deține două funcții odată: atât de împărat, cât și de preot. Cu toate acestea, Ozia a decis să preia autoritatea asupra închinării templului și să conducă închinarea (2 Cronici 26:16-21). Dumnezeu a instituit anumite reguli ca împăratul să nu poată fi preot, deoarece în multe națiuni împăratul era adorat ca un zeu.

Ozia a fost lovit de lepră și a trăit ultimii 11 ani ai vieții într-o casă separată, guvernând doar prin reprezentanți. Mulți mari lideri pe termen lung au sfârșit trist din cauza atitudinilor și acțiunilor arogante din ultimii ani ai vieții lor.

Nevoia unui feedback pentru performanță

Cum poate o persoană să știe că munca sa corespunde așteptărilor celor cărora le este subordonată? Persoana are nevoie de ei pentru ca aceștia să-i ofere o evaluare a muncii sale.

Evaluările pot fi formale și detaliate sau pot fi ocazionale și simple. Cea mai eficientă și utilă formă de evaluare este atunci când un lider spune pe scurt angajatului ce îi reușește acestuia foarte bine și ce ar trebui îmbunătățit. Această evaluare nu este minuțioasă și nu acoperă fiecare aspect al performanței persoanei, însă accentuează calitățile pozitive, precum și nuanțele care au nevoie de corectare.

Majoritatea oamenilor se privesc în oglindă în fiecare zi pentru a vedea cum să-și îmbunătățească aspectul. Fără oglindă, ai ști cum arătați? V-ați da seama dacă sunteți atractivi sau nu după reacțiile altor oameni. Reacția la performanță este ca o oglindă pentru munca noastră.

„Nimic altceva nu poate înlocui câteva cuvinte de laudă, bine alese, spuse la timp și sincere. Ele sunt complet gratuite, dar costă o avere.”
- Sam Walton

Cred cu tărie că oferirea feedback-ului este cea mai rentabilă strategie pentru îmbunătățirea performanței și insuflarea satisfacției. Se poate face rapid, nu costă nimic și poate întoarce rapid vectorul mișcării.⁴²

Oamenii au nevoie de aprobare: aceasta este o nevoie umană de bază. Oamenii sunt motivați de speranța de a fi aprobați de alții. Dacă o persoană este lipsită de feedback pentru performanță, motivația sa tinde să scadă.

► Ce se întâmplă dacă un lucrător nu primește niciodată feedback la munca sa?

Pregătirea liderului

Pentru a putea oferi celorlalți o reacție la performanță, liderul trebuie mai întâi să se privească pe sine cu smerenie. Dacă crede că nu are greșeli, va fi intolerant și cu greșelile altora.

Liderul ar trebui să se evalueze pe sine, să se dezvolte și să-și îmbunătățească abilitățile cu smerenie. Ar trebui să fie conștient de propriile greșeli. Altfel, el nu este capabil să-i corecteze pe alții.

Un lider vrea ca oamenii să fie răspunzători față de el pentru munca lor, dar el ar trebui să ia în considerare cui trebuie să-i dea darea de seamă el însuși. Chiar dacă este cel mai înalt lider al organizației, el este responsabil în fața cuiva: poate consiliului de administrație, sponsorilor organizației și oamenilor pe care îi slujește.

⁴² Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

El trebuie să-și înțeleagă propria responsabilitate, astfel încât să poată cere răspundere corectă din partea oamenilor pe care îi conduce.

Un lider este răspunzător și în fața oamenilor care lucrează pentru el, pentru că este responsabil să le ofere condițiile de care au nevoie pentru reușită. Unii lideri nu-și amintesc de această dublă responsabilitate pe care o au. Liderul trebuie să fie capabil să-și recunoască greșelile și să-și dea seama când nu le-a oferit angajaților săi ceea ce aveau nevoie.

Nebucadnețar a fost un mare conducător care a devenit mândru de realizările sale și s-a înălțat pe sine în loc să dea slavă lui Dumnezeu. Dumnezeu l-a transformat în ceva asemănător unui animal timp de șapte ani, astfel încât să-și dea seama că depindea de puterea lui Dumnezeu (Daniel 4:28-37).

În acești șapte ani, Nebucadnețar, asemenea unui animal, s-a târât pe câmp și a păscut iarbă. Deși nu-și putea îndeplini îndatoririle de rege, el nu a fost înlăturat din funcția sa: în culturile orientale poziția nu depindea de abilitate.

Irod Agripa ținea un discurs într-o regiune care depindea financiar de el. Pentru a obține favoarea lui, oamenii l-au lăudat, spunându-i „Această voce este vocea unui zeu, și nu a unui om”. Când Irod a auzit lauda, în loc să-și amintească că era om și că lauda nu era sinceră, a acceptat-o. Îi plăcea să se simtă că este cu adevărat un zeu. Dumnezeu l-a lovit imediat cu o boală și a murit din cauza paraziților interni (Fapte 12:20-23). Ironia acestui eveniment era evidentă pentru toți – omul lăudat ca zeu a murit curând într-un mod dureros și respingător.

Încurajare și recompense

Aprecierea muncii unei persoane se poate face în multe moduri. A lăsa o persoană să-și facă treaba fără a interveni în procesul muncii ei este o modalitate de a-i arăta încredere. Dacă îi spui constant ce să facă și cum să o facă, arăți că nu ai încredere în el să facă lucrul bine.

Încurajarea pozitivă este mult mai eficientă decât critica. Majoritatea oamenilor sunt descurajați de critici și devin defensivi atunci când sunt criticați: în loc să încerce să-și corecteze comportamentul, ei încearcă să-l justifice.

Unii autori care au scris despre leadership cred că, chiar dacă o persoană face majoritatea lucrurilor greșite și câteva lucruri corecte, cel mai bun mod de a o dezvolta este să se aprecieze ceea ce face bine și să nu se spună aproape nimic despre ceea ce face greșit. Performanța lui nu trebuie să fie perfectă pentru a merita laudă. Orice acțiune care arată un efort bun și orice mișcare în direcția corectă poate fi lăudată. Rezultatul este că persoana va face mai multe acțiuni corecte și mai puține acțiuni greșite.

Mulți lideri fac teribila greșeală de a observa doar ceea ce fac greșit subalternii. Ei nu observă lucrurile bune pentru că acestea nu constituie probleme. În acest caz angajatul consideră că realizările sale nu sunt observate, întrucât nici nu sunt menționate.

Apostolul Pavel le-a scris credincioșilor corinteni pentru a corecta multe erori, în special în folosirea de către ei a darurilor spirituale. Uitați-vă cum și-a început scrisoarea (1 Corinteni 1:4-7). I-a lăudat pentru că aveau atâtea daruri spirituale. Acum imaginați-vă, dacă i-ar fi certat mai întâi pentru felul în care au folosit darurile spirituale, fără a le oferi apreciere, ei probabil că ar fi reacționat: „Oare el nu vede că avem multe daruri spirituale? Nu apreciază el cât de puternici suntem în ceea ce privește darurile spirituale?” Pavel le-a accentuat punctele forte, înainte de a le vorbi despre greșelile lor.

Exercițiu posibil: examinați mesajele către cele șapte biserici din Asia din Apocalipsa 2-3. Cum începe fiecare scrisoare?

Formele de recompense pot fi clasificate în mai multe perechi pe categorii.⁴³ Potrivit lui Blanchard și Bowles, toate aceste forme sunt bune, dar a doua formă a fiecărei perechi este cea mai eficientă.

Programată sau spontană

Un exemplu de recompensă programată ar fi un certificat. Recompense spontane ar fi un premiu sau un compliment neașteptat.

Colectivă sau individuală

O echipă câștigă onoruri pentru succesul său. Un individ poate fi apreciat sau recompensat pentru contribuția sa specifică.

Generală sau specifică

Un exemplu de recompensă generală este atunci când o persoană este onorată pentru perioada în care a lucrat. O felicitare specifică ar putea fi făcută atunci când o persoană face ceva special pentru un client.

Tradițională sau unică

Un bonus la salariu, un certificat sau tabla de onoare ar fi o recompensă tradițională în unele locuri. Un cadou care satisface nevoia sau interesul personal al cuiva ar fi o recompensă unică.

⁴³ Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

Dacă o persoană nu face față muncii sale, dar se străduiește totuși să obțină performanțe, nu o veți putea răsplăti sincer, însă o puteți încuraja. Arătați-i persoanei că îi apreciați dedicarea și exprimați-vă încrederea că va fi la înălțime în viitor.

► Ce forme de apreciere pentru performanțe ați dori să primiți? Ce forme ați folosit pentru alții?

Iosif

Iosif a fost vândut ca sclav de frații săi. Apoi, a petrecut ani de zile în închisoare din cauza unei acuzații false.

Iosif a refuzat să fie copleșit de amărăciune. A ales în schimb să ajute. A devenit lider prin slujire. El a gestionat proprietatea omului căruia îi slujea (Geneza 39:4). Mai târziu, a devenit supraveghetor în închisoare.

Dumnezeu a schimbat situația lui Iosif și l-a pus într-o poziție înaltă în Egipt. Când au venit frații lui Iosif, Iosif i-a iertat, realizând că Dumnezeu este în controlul vieții sale (Geneza 50:20). Dumnezeu l-a folosit pe Iosif pentru a salva Egiptul, alte națiuni și familia lui de foamete.

Mulți potențiali lideri devin descurajați și amărâți din cauza nedreptății care li se face. Ei simt că promovarea lor este imposibilă din cauza oamenilor care le refuză oportunitatea. Iosif știa că Dumnezeu era în controlul vieții sale.

Critică și corectare

Amintiți-vă întotdeauna că reacția majorității oamenilor la critici este defensivă. Ei simt că critica îi face să-și piardă valoarea personală. Când sunt criticați, vor imediat să se justifice.

Există o zicală veche: „Când singurul instrument pe care îl ai este un ciocan, vrei să vezi fiecare problemă ca pe un cui.” Unii lideri folosesc critica ca pe un ciocan și încearcă să corecteze fiecare problemă „lovind” pe cineva. Un lider trebuie să dezvolte o relație de încredere cu oamenii săi, astfel încât aceștia să știe că el vrea să-i ajute.

Înainte de a critica pe cineva și în procesul acesteia, liderul trebuie să aprecieze calitățile pozitive ale persoanei. Menționați ce a făcut bine, exprimați-vă convingerea că ea poate performa în viitor și afirmați valoarea relației cu persoana respectivă.

Persoana vrea să vadă ce simțiți pentru ea, de aceea când o corecți, ea urmărește modul în care o faceți. Ceea ce crede că simțiți despre ea, va afecta mai mult rezultatele corecției, decât informațiile pe care le discutați.

"Oferă încredere,
dar verifică."-
Ronald Reagan

Pe cât este posibil, explicați efectele acțiunii greșite fără a învinui, ba chiar asumându-vă vina ca lider. Arătați că aveți în continuare încredere în angajat și așteptați de la el rezultate bune.

► Dați un exemplu cum ați putea corecta pe cineva, folosind aceste instrucțiuni.

Pentru a corecta comportamentul greșit, într-o conversație încercați să abordați o singură problemă, în loc să enumerați multiplele greșeli. Dacă le spuneți mai mult despre lucrurile care sunt în neregulă cu ei, vor concluziona că nu au nicio valoare.

Nu fiți sarcastic. Nu folosiți cuvintele „niciodată” sau „întotdeauna” când descrieți greșelile oamenilor. Nu repetați lucrurile negative mai mult decât este necesar.

Când ai de-a face cu o persoană cu probleme (inclusiv un lider care este deasupra ta), luați în considerare următoarele întrebări: La ce etapă din viață este persoana? Ce crede despre situația creată? Ce își dorește cu adevărat?

O echipă trebuie să învețe intenționat din greșeli și eșecuri. Analizați greșelile nu pentru a da vina pe cineva, ci pentru a învăța din ele. După aceasta, greșeala nu trebuie folosită pentru a vă răzbuna pe cineva.

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) În afară de responsabilitățile pe care le mai are, liderul trebuie să fie capabil să evalueze și să corecteze performanța oamenilor pe care îi conduce.
- (2) Atunci când un lider ia decizii bune care au rezultate bune, încrederea consiliului în lider crește.
- (3) Oamenii sunt motivați de speranța de a fi aprobați de alții.
- (4) Încurajarea pozitivă este mult mai eficientă decât critica.
- (5) O echipă ar trebui să învețe intenționat din greșeli și eșecuri.

Lecția 15. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 15. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

Lecția 16

Discursurile Publice

Puterea comunicării

„Un cuvânt spus la vremea potrivită este ca niște mere de aur într-un coșuleț de argint.” (Proverbe 25:11). Cu adevărat, cuvântul potrivit spus la momentul potrivit, este o operă de artă. A comunica bine este o abilitate care poate fi dezvoltată.

Oamenii își formează impresia despre nivelul tău de inteligență, încredere și abilități prin capacitatea ta de a comunica.

Eficiența ta în lucrare depinde de capacitatea ta de a-i influența pe alții.

Cea mai mare parte a slujirii constă în comunicare. Predicarea, predarea, consilierea și încurajarea sunt toate realizate prin comunicare. Majoritatea liderilor de slujire sunt buni vorbitori. Este foarte neobișnuit ca o persoană care nu este un vorbitor bun să fie un lider eficient.

► Există o zicală veche: „Stiloul e mai puternic decât sabia”. Ce credeți că înseamnă asta?

Puterea fizică nu se poate compara cu puterea unei idei comunicate eficient. O armă îi obligă pe oameni să facă ceva, dar o idee le câștigă mințile și inimile. De aceea unele guverne limitează libertatea de exprimare.

Solicitați unui student să citească Iacov 3:1-8 pentru grup. Discutați ce spune acest pasaj despre puterea comunicării.

Pasajul din Iacov vorbește mai ales despre potențialul limbii de a face rău. Puterea comunicării poate fi folosită pentru bine sau pentru rău. Dumnezeu a ales comunicarea umană, împuternicită de Duhul Sfânt, ca mijloc de îndeplinire a planului Său de mântuire.

Datorită puterii comunicării, un creștin ar trebui să o folosească întotdeauna cu atenție. În calitate de vorbitor, ar trebui să urmați etica creștină. Fiți mereu de partea adevărului. Nu promovați niciodată ceva în care nu credeți. Nu încercați niciodată să controlați oamenii, spunându-le lucruri care nu sunt adevărate sau reținând informații care ar fi importante pentru ei.

Bunăvoința

Modul în care comunicați vă afectează relațiile cu oamenii. Interacțiunea personală a unui lider cu oamenii este importantă. Oamenii vor să știe că liderul îi respectă și îi apreciază. Liderul ar trebui să arate prin manierele sale că prețuiește oamenii.

Ar trebui să exersați interacțiunea cu oamenii într-un mod pe care ei îl apreciază. Unii oameni cred că nu ar trebui să se comporte niciodată într-un mod care nu este firesc pentru ei, dar ar fi bine să vă antrenați să aveți un comportament prietenos.

Comportamentul dumneavoastră ar trebui să arate bunăvoința și respectul pe care le aveți față de oameni într-un mod pe care ei îl pot recunoaște. În caz contrar, comportamentul dumneavoastră nu va rezona cu inima dumneavoastră.

Dacă păreți neinteresat când salutați pe cineva sau chiar vă uitați în altă parte în timp ce le strângeți mâna, ei vor ști că nu-i prețuiți. Dacă sunteți un lider, alți oameni se vor simți privilegiați să vorbească cu dumneavoastră. Oferiți-le un sentiment de valoare oamenilor, acordându-le atenție și manifestând interes. S-ar putea să credeți că nu aveți timp să faceți asta pentru toți, însă chiar și câteva secunde de concentrare asupra unei persoane contează.

Sarcină pentru grup: rugați membrii grupului să exerseze salutându-se reciproc cu prietenie. Dacă cultura dumneavoastră permite, salutați-vă cu o strângere de mână fermă, priviți persoana în ochi, puneți prietenie în voce și zâmbiți. Un bărbat ar trebui să se ridice în picioare, dacă cineva vine să-l salute, în timp ce el este așezat. Practicați toate aceste comportamente.

Depășirea fricii de a vorbi în public

Una dintre cele mai mari temeri pe care le au oamenii este frica de a vorbi în public.

► De ce majoritatea oamenilor se tem să vorbească în public?

Mulți oameni se tem să vorbească în public pentru că:

1. Ei nu știu ce să spună.
2. Nu au gândurile organizate.
3. Nu sunt siguri că oamenii le va plăcea prestația lor.

Prima cauză a fricii poate fi înlăturată de pasiune. Vorbitorul ar trebui să aibă un mesaj pe care dorește să-l comunice. Dacă vi se cere să predicați sau să predați, ar trebui să vă rugați și să căutați inspirația lui Dumnezeu, până când veți avea ceva important de comunicat.

A doua cauză a fricii este îndepărtată prin pregătire. Faceți-vă timp să vă gândiți cum veți explica ideile. Enumerați punctele discursului și decideți în ce ordine le veți prezenta. Planificați cum veți încheia discursul. Ultimele propoziții ar trebui să sublinieze ideea cea mai importantă și să solicite o reacție de răspuns.

A treia cauză a fricii este înlăturată prin experiența succesului. Feedbackul pozitiv după discursul ținut vă va conferi încredere pentru următoarele cuvântări publice.

Câteva familii de misionari participau la o mare conferință. Directorul i-a întrebat pe doi dintre părinți, dacă ar putea pregăti fiecare pe unul dintre copiii lor să vorbească câteva minute despre viața misionară. Un tată și-a pregătit fiul de 10 ani, ajutându-l să se gândească la câteva lucruri interesante de spus despre viața lor ca misionari. Au exersat împreună și au scris câteva cuvinte pe un cartonaș pentru a-l ajuta pe copil să-și amintească ce să spună. Când a venit înaintea mulțimii, copilul a vorbit cu încredere, iar mulțimea s-a bucurat de discursul lui.

Celălalt tată nu a făcut nicio pregătire cu fiul său. Când băiatul a fost pus să vorbească, era încremenit de frică, cu greu se putea gândi la ceva de spus și s-a simțit umilit de performanța sa slabă.

Subiectul discursului

Tematica trebuie să fie în concordanță cu ocazia întâlnirii. Întrebați-vă: „Ce așteaptă ei de la acest discurs?”

Subiectul discursului trebuie să fie unul pe măsură. Întrebați-vă: „De ce au nevoie oamenii să audă aceasta? Cum îi va ajuta aceasta?”

Aveți nevoie de credibilitate referitor la subiect. Întrebați-vă: „De ce ar trebui să mă asculte vorbind despre aceasta?” Dacă este necesar să vorbiți despre un subiect despre care știți puțin, trebuie să-l cercetați. O modalitate rapidă de cercetare este să vorbiți cu o persoană respectabilă, care cunoaște subiectul.

Subiectul ar trebui să rezoneze cu interesele și experiențele audienței. Întrebați-vă: „De ce ar trebui să le pese? Cum pot să-i fac să înțeleagă?”

Elaborarea unui discurs interesant

Subiectele controversate generează interes, dar îndreaptă o parte din public împotriva vorbitorului. De aceea folosiți controversele doar atunci când este necesar, pentru a convinge, dar nu le folosiți niciodată doar pentru a atrage atenția.

Fiți atenți când prezentați materiale controversate care sunt noi pentru dumneavoastră. Timpul ajută la echilibrarea ideilor noi.

Povestirile despre experiențele personale și lecțiile pe care le-ați învățat sunt interesante, dar nu le folosiți excesiv, pentru a nu crea impresia că discursul este consacrat dumneavoastră.

Adesea, invitația de a ține un discurs vine pe neașteptate și vorbitorul nu reușește să se pregătească temeinic. În acest caz, vorbitorul trebuie să se bazeze pe experiențele și cunoștințele sale. Un orator trebuie să studieze în mod constant pentru a extinde rezervorul de materiale pentru discursurile sale.

Menținerea atenției

Vorbitorul trebuie să recâștige frecvent atenția audienței pe parcursul discursului. Nu presupuneți că oamenii vă vor asculta oricum.

Există mai multe semne care arată că un public ascultă cu atenție. Ascultătorii se uită la vorbitor, au expresii gânditoare, dau din cap sau reacționează verbal, se apleacă ușor înainte, ignoră distragerile și răspund la umorul vorbitorului sau la alte emoții. Când observați aceste semne, știți că publicul vă ascultă.

Puteți folosi o varietate de tactici pe parcursul discursului, pentru a le recăpăta atenția ascultătorilor. Puteți folosi: statistici actuale, umor, o ilustrare biografică sau istorică, un citat interesant, o întrebare retorică, o problemă de viață, o situație ipotetică, repetarea dramatică a unei fraze sau a unui slogan, un eveniment actual, o situație națională sau o experiență personală.

Un posibil exercițiu: Rugați un student să descrie un discurs sau o predică recentă pe care a prezentat-o. Ar trebui să descrie fiecare dintre tacticile din alineatul de mai sus pe care le-a folosit. Grupul ar trebui să discute cum ar fi putut fi folosite alte tactici în discurs. Dacă timpul permite, ar putea fi examinate mai multe discursuri sau predici pentru a-i învăța pe studenți cum să folosească aceste metode.

Înainte de a sublinia un punct important, asigurați-vă că publicul ascultă. Faceți ceva pentru a le atrage atenția.

Nu spuneți nimic important în clipa când oamenii sunt distrași. Dacă ceva le perturbă atenția pentru câteva secunde, repetați ceea ce ați spus anterior până când dispar factorii care i-au distras, apoi recâștigați-le atenția.

În timp ce Oliver predica, un copil a trecut în fugă prin fața amvonului, chemându-și mama. Majoritatea oamenilor din biserică au privit la copil. Oliver a repetat o parte din ceea ce spusese anterior până când copilul a fost luat, apoi a ridicat tonul vocii pentru câteva secunde pentru a capta din nou atenția ascultătorilor.

Încheierea discursului

- (1) Pregătiți minuțios textul enunțurilor finale.
- (2) Rezumați într-un mod ușor de memorat ceea ce trebuie să-și amintească publicul.
- (3) Încheierea trebuie să fie concisă.
- (4) Nu vă scuzați pentru neajunsurile pe care credeți că le-a avut discursul.
- (5) Încheiați cu o provocare sau cu un apel care le atinge sentimentele.

Contactul vizual

Vorbitorul ar trebui să cuprindă cu privirea toate secțiunile sălii, având contact vizual direct cu cât mai mulți oameni posibil.

Notițele trebuie scrise astfel încât să fie văzute dintr-o privire fugitivă și vorbitorul să nu fie nevoit să citească în timpul discursului. Studiați conspectul astfel încât să fie suficientă o singură privire asupra paginii necesare.

Calitatea vocii

Defectele obișnuite ale calității vocale sunt viteza excesivă sau încetineala, mormăitul, vorbitul monoton, tonul artificial sau repetarea constantă a anumitor expresii. Calitatea vocii vorbitorului va afecta impactul mesajului acestuia. Pentru a îmbunătăți calitatea vocii, luați în considerare următorii factori:

- Vorbiți clar și precis.
- Vorbiți colocvial / familiar acolo unde este cazul.
- Variați viteza, puterea, tonul și volumul vocii.

Discutați exemple despre modul în care o persoană trebuie să varieze cele patru elemente din propoziția anterioară (viteză, putere, ton, volum).

Relația cu publicul

Un discurs este o interacțiune cu publicul, chiar dacă publicul nu răspunde înapoi. Oamenii au sentimente și opinii despre ceea ce spuneți, iar acele opinii se pot schimba pe parcursul discursului.

O platformă înaltă și un podium mare îi conferă demnitate vorbitorului, dar îl îndepărtează de mulțime și îngreunează interacțiunea. Dacă auditoriul nu este mare, vorbitorul ar trebui să stea la același nivel cu ascultătorii și să folosească un podium mic.

Stilul vorbitorului trebuie să fie acceptabil și potrivit pentru a câștiga atenția cuvenită a publicului. De exemplu, dacă urcați pe masă pentru a vorbi, toată lumea va asculta, dar întrucât această acțiune este foarte neobișnuită, s-ar putea ca ascultătorii să nu ia mesajul în serios. De la orator se așteaptă un comportament adecvat și vestimentație corespunzătoare. Dacă depășiți limitele acceptate, există riscul să nu fiți considerat demn de încredere.

Încercați să înțelegeți toate prejudecățile audienței și să nu jigniți pe nimeni fără motiv. Dacă le provocați indignarea prin ceva care nu are nici o legătură cu scopul discursului, nu veți realiza nimic. Nu încercați să rezolvați toate problemele și convingerile eronate ale ascultătorilor într-un singur discurs.

Ilustrație: Dacă turnați lapte dintr-o găleată într-o sticlă, trebuie să o faceți încet și puțin câte puțin, altfel cea mai mare parte a laptelui se va vărsa. Tot astfel, încercarea de a schimba cardinal publicul printr-un singur discurs nu va reuși.

Evitarea anumitor practici vă va întări relația cu publicul:

- Nu direcționați sarcasmul către public.
- Nu căutați mila audienței. Vă vor respecta mai puțin dacă le veți stârni milă.
- Evitați apărarea personală a acțiunilor sau caracterului dumneavoastră, cu excepția cazului în care acesta este scopul discursului. Arătați principii care sunt mai importante decât propria cauză și aspectele personale.
- Evitați să vă lăudați cu propriile realizări. Fiți atenți la istoriile personale care ar putea suna a laudă.

Convingerea

- Când convingeți sau faceți un apel emoțional, orientați-vă spre majoritatea audienței.
- Conduceți audiența pas cu pas către o decizie. Pentru a le schimba părerile, trebuie să-i ajutați să gândească într-un mod nou. Pașii pentru o decizie sunt:

- A. Conștientizarea unei dificultăți
- B. Identificarea problemei specifice
- C. Examinarea posibilelor soluții și a obiecțiilor la acestea
- D. Descrierea celei mai bune soluții
- E. Planificarea acțiunilor pentru a obține soluția

- Anticipați ceea ce ar putea provoca îngrijorarea oamenilor și calmați-i.
- Construiți-vă discursul pe argumente logice înainte de a apela la emoțiile publicului.

Claritatea și unitatea

Scopul discursului este de a fi înțeles. Nu folosiți un vocabular care are scopul de a impresiona anumiți membri ai audienței în timp ce îi lăsați pe alții neinformați. Unele dintre punctele de mai jos nu se vor aplica unei predici un stil narativ.

- Asigurați-vă că fiecare propoziție este înțeleasă imediat. Ascultătorul nu poate controla viteza prezentării și nu poate face "stop-cadrului".
- Tema trebuie să fie formulată într-o singură propoziție, ușor de memorat.
- Renunțați la toate materialele care nu contribuie la dezvoltarea subiectului.
- Legați fiecare idee cu cea anterioară sau cu tema.

- Mențineți tema ca un fir roșu pe tot parcursul discursului.
- Alegeți cea mai bună ordine pentru punctele discursului.
- Fixați bine fiecare punct înainte de a trece la următorul.
- Planificați o trecere lină de la un punct la altul.

Practica scrisului

Un vorbitor ar trebui să exerseze scrierea discursurilor și articolelor. Acest exercițiu îi va dezvolta capacitatea de a comunica clar. Practica alegerii celor mai potrivite cuvinte în timpul scrisului îl va ajuta să se gândească la cele mai potrivite cuvinte în timpul vorbitului.

Scrisul ajută o persoană să realizeze când are nevoie de mai multe informații. Dacă vorbitorul nu este sigur că o afirmație este complet corectă, poate efectua cercetări suplimentare. Amintiți-vă întotdeauna că cuvintele dumneavoastră pot fi citate oral sau în scris. Dacă vorbitorul afirmă ceva îndoielnic și neverificat, oamenii vor ști că nu pot avea încredere în ceea ce spune.

„Dacă nu poți explica ceva simplu, înseamnă că încă nu ai înțeles suficient de bine.”
- Albert Einstein

Solicitați unor studenți să spună cum își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma acestei lecții.

Cinci afirmații rezumative

- (1) Oamenii își creează impresia despre inteligența, încrederea și capacitățile dumneavoastră din capacitatea dumneavoastră de a comunica.
- (2) Arătați bunăvoință și respect într-un mod pe care oamenii îl pot recunoaște.
- (3) Un vorbitor trebuie să atragă frecvent atenția audienței pe parcursul discursului.
- (4) Pentru a convinge ascultătorii, conduceți-i spre decizie/soluție pas cu pas.
- (5) Scrisul îl ajută pe vorbitor să exerseze explicarea ideilor.

Lecția 16. Sarcini de lucru

- (1) Scrieți un alineat care rezumă un concept care vă poate schimba viața în urma studierii acestei lecții. Explicați de ce este important. La ce poate fi bun? Ce rău ar putea rezulta din necunoașterea sa?
- (2) Explicați cum veți aplica principiile acestei lecții în propria viață. Cum vă schimbă această lecție obiectivele? Cum planificați să vă schimbați acțiunile?
- (3) Memorați cele cinci afirmații rezumative pentru Lecția 16. Fiți pregătiți să le scrieți din memorie la începutul următoarei sesiuni de clasă.

Lecția 17

Chestiuni Personale: Bani, Timp și Îmbrăcăminte

Gestionarea banilor

Principiul răspunderii financiare

Solicitați unui student să citească Matei 25:14-30 pentru grup.

► Ce ne spune acest pasaj despre gestionarea banilor?

Banii sunt o resursă importantă pentru slujire. Liderii trebuie să gestioneze banii pentru a obține cele mai bune rezultate. Îi vom da socoteală lui Dumnezeu pentru resursele pe care ni le dă să le gestionăm.

Vă amintiți istoria samariteanului care l-a ajutat pe călătorul rănit (Luca 10:30-35)? Scopul acestei istorii a fost să ilustreze ce înseamnă să iubești oamenii pe care îi întâlnești. Cu toate acestea, putem învăța încă o lecție în baza unor detalii din text, deși această lecție s-ar putea să nu fi fost intenția autorului.

Samariteanul avea un măgar și avea și bani să plătească pentru îngrijirea omului. Dacă însă și-ar fi irosit resursele înainte de a-l întâlni pe bărbatul rănit? Ar fi avut mai puține posibilități să-l ajute. Sunt mulți oameni care spun că empatizează cu suferința altora și cu nevoia de evanghelizare, dar nu își gestionează resursele astfel încât să poată răspunde acestor nevoi. Ei nu sunt niciodată capabili să-i ajute pe alții.

Banii pot fi cheltuiți pe lucruri care sunt consumate și dispar imediat sau pot fi cheltuiți pentru lucruri de valoare durabilă în această lume și în eternitate. Este necesar ca noi să cheltuim bani pentru nevoile noastre, însă, pe cât este posibil, trebuie să investim în viitor.

Mulți oameni nu investesc niciodată pentru că ei cred că nu au suficient. Dar dacă o persoană ar economisi și investi sume mici, regulate, în cele din urmă ar avea rezultate mari. Un fermier, oricât de sărac ar fi, își dă seama că trebuie să economisească suficient pentru a planta din nou. Trebuie să găsim modalități de a economisi și de a investi resursele noastre.

► Care sunt câteva modalități de a economisi și de a investi sume mici?

Principiul credinței

Apostolul Pavel a făcut o mare promisiune bisericii din Filipi. Ei jertfeau pentru a sprijini slujirea. El le-a promis că Dumnezeu le va împlini nevoile (Filipeni 4:19).

Isus le-a spus discipolilor Săi că nu trebuie să trăiască în îngrijorare, ci să aibă încredere în Dumnezeu că El va avea grijă de ei (Matei 6:25-34). Prioritatea lor trebuia să fie Împărăția lui Dumnezeu, aceasta trebuia pusă chiar înaintea nevoilor lor de bază.

Credința nu înseamnă că nu ne asumăm responsabilitatea de a ne asigura pe noi înșine și pe oamenii care depind de noi. Ea presupune că noi trebuie să lucrăm pentru a ne putea satisface nevoile (Efeseni 4:28). Dacă o persoană nu își asigură familia, nu este un exemplu de credincios autentic (1 Timotei 5:8)

Omul nu trebuie să stea nepăsător și să lenevească, așteptând ca Dumnezeu să-i poarte de grijă. Planul lui Dumnezeu pentru noi este să avem profit din muncă și să producem ceva de valoare.

Credința înseamnă să conștientizăm că nu putem supraviețui fără binecuvântarea lui Dumnezeu. Puterea și oportunitatea noastră de a lucra vin de la Dumnezeu și El, de asemenea, ne binecuvântează cu lucruri care nu provin din munca noastră. Deoarece depindem de Dumnezeu, ar trebui să ne rugăm așa cum ne-a poruncit Isus: „Pâinea noastră cea de toate zilele dă-ne-o nouă astăzi”.

Ar trebui să fim generoși cu ceilalți pentru că:

- Știm că Dumnezeu ne asigură.
- Munca nu este singura sursă a ceea ce avem.
- Noi nu merităm binecuvântările lui Dumnezeu.
- Noi arătăm dragostea lui Dumnezeu dăruind.

Noi nu trebuie să ne comportăm ca un copil egoist care ia cea mai mare bucată de tort sau își ascunde bomboana, pentru că știe că nu poate obține mai mult. Dumnezeu are toate lucrurile din abundență și nu vrea ca noi să fim lacomi sau să ascundem ce avem, de parcă nu ne va da niciodată mai mult.

Un lider de slujire își gestionează nu numai banii proprii, ci și resursele slujirii. Dumnezeu va asigura o slujire care urmează voia Lui. Totuși, voia Lui nu este întotdeauna ceea ce ni se pare nouă evident. Uneori, oamenii sunt concentrați pe menținerea unei instituții și neglijează să caute o direcționare clară de la Dumnezeu. Uneori oamenii încearcă să facă un lucru bun, dar nu o fac așa cum vrea Dumnezeu. Nu vom avea întotdeauna un discernământ perfect în aceste lucruri, dar lipsa de

finanțare pentru slujire ar trebui să ne motiveze să căutăm o mai bună înțelegere a voii lui Dumnezeu.

Principiul onestității

Principiul credinței duce la principiul onestității. Nu trebuie să facem niciodată ceva care nu-I place lui Dumnezeu, pentru că vrem să-I facem plăcere și vrem să fim binecuvântați de El.

Dacă depindeți de Dumnezeu și aveți încredere în El, veți respinge oportunitățile de a câștiga făcând ceva necinstit. Când apare o oportunitate, ar trebui să luați în considerare această întrebare: „M-ar asigura oare Dumnezeu în acest fel?” Dacă apare o oportunitate de a dobândi ceva necinstit, știm că Domnul nu ar acționa în acest fel. O persoană care face ceva condamnabil pentru profit demonstrează că nu are încredere în Dumnezeu pentru nevoile sale.

O persoană în slujire gestionează de obicei resurse care nu îi aparțin. Este important să separăm banii slujirii de finanțele personale.

În unele culturi, oamenii nu înțeleg ușor această regulă. Cu toate acestea, fie că este vorba de slujire, politică sau afaceri, unei persoane nu i se oferă o poziție de autoritate, decât dacă oamenii cred că ea este capabilă să facă această distincție. Dacă o persoană folosește banii slujirii ca pe ai săi, ea subminează astfel încrederea (1 Corinteni 4:2).

Un lider de slujire trebuie să stabilească reguli care să asigure o contabilizare clară a banilor slujirii. El nu trebuie să colecteze și să administreze banii slujirii de unul singur: mai multe persoane trebuie să fie implicate în ținerea evidenței financiare și a cheltuielilor.

Principiul susținerii financiare a slujirii

Dumnezeu a preconizat ca lucrarea de slujire să fie sprijinită financiar. Cu toate acestea, un lider de slujire se va afla adesea în circumstanțe în care slujirea sa să nu fie susținută pe deplin.

Pentru un lider creștin, banii nu ar trebui să fie niciodată motivul pentru care acceptă o poziție de conducere sau motivul pentru care depune toate eforturile. Motivația pentru slujire este dorința de a-L asculta și a-I plăcea lui Dumnezeu, precum și dragostea pentru oamenii cărora le slujește (1 Petru 5:2, 1 Corinteni 9:16, Ioan 21:15-17).

Când Isus Și-a trimis discipolii să slujească, el a spus: „Fără plată ați primit, fără plată să dați.” (Matei 10:8) Este greșit să punem preț pentru slujire. Una dintre cele mai puternice mustrări din Biblie a fost îndreptată asupra unui bărbat care s-a oferit

să plătească pentru a obține putere spirituală, astfel încât să poată obține un profit din ea (Fapte 8:18-23).

Slujirea nu produce bani ca alte tipuri de muncă, deoarece nu oferă un produs sau serviciu care să fie vândut. Slujirea este susținută doar atunci când oamenii care au alte profesii decid că ar trebui sprijinită.

„Lucrarea lui Dumnezeu
făcută în felul lui Dumnezeu
nu va duce niciodată lipsă de
asigurarea lui Dumnezeu.”
- J. Hudson Taylor

Un lider de slujire poate încuraja oamenii să sprijine lucrarea, vorbindu-le despre valoarea slujirii și angajamentul său față de aceasta. De obicei, liderul nu poate aștepta sprijin înainte de a începe slujirea. Rapoartele despre lucrarea lui ar trebui să fie regulate, realiste și absolut oneste.

Oamenii devin cel mai adesea sponsori pentru că văd valoarea slujirii, nu pentru că slujirea are nevoie de sprijin. Liderul de slujire nu ar trebui să încerce să strângă fonduri vorbind despre nevoile sale, ci producând rezultate în slujire și explicând viziunea sa de slujire. De asemenea, este important să construiască relații cu oamenii pe care îi slujește, astfel încât aceștia să-i vadă dedicarea și să aprecieze faptul că el le slujește.

Unii oameni ar putea dori să-l sprijine pe lider personal în loc să doneze organizației. Liderul trebuie să aibă grijă să nu-și construiască propriul sprijin în loc să construiască organizația. Sarcina lui nemijlocită este să dezvolte organizația.

Liderul trebuie să evite datoriile. A împrumuta bani înseamnă a cheltui bani din viitor. Datoriile ne privează de libertatea de a lua decizii în viitor. Datoria înseamnă că iei decizii cu privire la viitor înainte de a fi acolo. Datoria este cheltuirea resurselor viitorului, în timp ce nevoile viitorului sunt încă necunoscute.

Liderul trebuie să evite datoriile personale, deoarece aceasta îi va limita deciziile de slujire pe viitor. Liderul trebuie să evite să aducă organizația în datorii. Folosiți doar banii pe care i-a oferit Dumnezeu. Nu împrumutați, crezând că Dumnezeu va oferi mijloacele de a plăti datoria. Dacă Dumnezeu dorește să asigure o anumită nevoie, El o poate face înainte de a împrumuta, nu după aceea. Împrumutul îndepărtează una dintre căile de a discerne voia lui Dumnezeu, pentru că aceasta ar presupune că nu așteptați să vedeți ce va oferi Dumnezeu.

Solicitați unor studenți să împărtășească modul în care își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii principiilor despre bani.

Managementul timpului

Valoarea biblică a timpului

Solicitați unui student să citească Psalmul 90:9-12 pentru grup.

► Care sunt câteva afirmații despre viață din acest pasaj?

Biblia ne spune că timpul este valoros pentru că viața se măsoară în termeni de timp. Acest pasaj ne spune că ar trebui să punem preț pe zilele noastre, deoarece viața trece repede. Timpul este valoros pentru că viața este valoroasă.

Biblia vorbește despre timp ca despre o resursă limitată. Isus a spus că El a lucrat fără să piardă timpul, pentru că timpul pentru muncă este limitat (Ioan 9:4).

Isus compara slujirea cu lucrarea secerișului (Matei 9:37-38). Recoltarea se face întotdeauna într-un ritm de urgență, deoarece trebuie făcută înainte ca recolta să se piardă. Lipsa de muncitori provoacă o criză, deoarece timpul este limitat. Isus sublinia că slujirea este urgentă și chiar mai mult decât urgentă din cauza lipsei de lucrători.

Unei familii de fermieri i-ar fi rușine de un fiu care și-ar pierde timpul în timpul secerișului (Proverbe 10:5). Mai mult, unui creștin ar trebui să-i fie rușine să piardă timpul în loc să facă tot ce poate pentru a îndeplini misiunea bisericii cât mai este timp.

Biblia ne spune că ar trebui să folosim cât mai bine timpul nostru (Efeseni 5:16, Coloseni 4:5). Cele mai multe oportunități au limite de timp. Un leneș va pierde oportunitățile, pentru că nu va munci din greu.

Solicitați unui student să citească Proverbele 6:6-11 pentru grup.

► Ce spune acest pasaj despre timp și oportunitate?

Apostolul Pavel a învățat că slujirea trebuie sprijinită financiar (1 Corinteni 9:4-14, 1 Timotei 5:17-18). Cu toate acestea, el a lucrat adesea pentru a se întreține pentru că el dorea să poată predica Evanghelia, fără să ceară nimic de la cineva (1 Corinteni 9:18). Într-un loc, el a lucrat zi și noapte (1 Tesaloniceni 2:9). Uneori se întreținea pe sine și pe restul echipei misionare (Fapte 20:33-34).

Chiar dacă lucrarea lui Pavel merita suport financiar, el nu a așteptat sprijin înainte de a se angaja în lucrare. Era dispus să-și gestioneze timpul astfel încât să poată face tot ce era necesar.

Utilizarea intenționată a timpului

Unii oameni nu au obiective pe termen lung. Ei își fac pur și simplu sarcinile de astăzi fără să se gândească prea mult la viitor. După ce au terminat sarcinile necesare pentru fiecare zi, lasă să treacă restul zilei fără să facă nimic semnificativ.

O persoană cu obiective nu pierde timpul, pentru că se uită spre viitor. Știe ce vrea să realizeze în următorii ani. El nu face pur și simplu ceea ce trebuie făcut astăzi, ci face lucruri care ajută la atingerea obiectivului pe termen lung. Întotdeauna are mai multă muncă de făcut decât timp pentru a o face. Ori de câte ori are ceva timp suplimentar, după ce a terminat munca necesară, el alege o modalitate de a petrece timpul rămas pentru a produce valoare.

O persoană care își dorește să lucreze la un nivel înalt de calitate profesională nu pierde timpul pentru că se perfecționează continuu. Găsește modalități de a-și face treaba mai bine. Își ia timp să învețe de la alți oameni. Citește și studiază. Întotdeauna are ceva de făcut.

Un lider care se dezvoltă eficient nu pierde timpul stând și așteptând ordine de la altcineva. El nu presupune că nu este nimic de făcut atunci când nu i s-a spus să facă ceva. El știe că există lucruri pe care le poate face pentru a avansa munca – oameni cu care să vorbească sau ceva de organizat, observat sau inspectat. El nu pierde timpul doar pentru că și-a îndeplinit cerințele postului.

Mulți oameni petrec mult timp fără să facă nimic pentru că ei cred că nu au nimic de făcut. O persoană care are mult timp să stea în lenevie nu este o persoană cu obiective pe termen lung, o persoană care își dorește să lucreze la un nivel profesional înalt sau un lider în curs de dezvoltare.

Imaginați-vă că cineva v-a făcut o ofertă specială. Timp de treizeci de zile, veți primi 1.000 USD pe zi. Îi puteți cheltui pentru ce doriți. La sfârșitul fiecărei zile puteți păstra ceea ce ați cumpărat, dar trebuie să returnați banii care v-au mai rămas.

► Cum veți cheltui acei bani?

Dacă sunteți înțelept, veți încerca să cumpărați lucruri care vor avea cu adevărat valoare după expirarea celor treizeci de zile. Nu ați cheltui cea mai mare parte pe divertisment sau mâncare scumpă, dar cu siguranță ați încerca să cheltuiți așa ca să nu fiți nevoit să returnați o sumă semnificativă de bani la sfârșitul zilei.

„Lucrează în ajunul nopții
Și în lumina razelor apusului,
Cât soarele deasupra strălucește
Și ziua speranță ne dăruiește.
Muncește din greu,
căci zilele repede trec
Și razele luminii
cu repeziciune se șterg.
Zorii pe bolta cerească se sting
Și noaptea se apropie cu pas
rapid:
Toate ne amintesc că într-o zi,
Munca pentru totdeauna se va
sfârși.”
- S. Dyer (Acesta este al treilea
vers al unui cântec bazat pe
cuvintele lui Isus din Ioan 9:4)

La fel este și cu timpul. Vă puteți petrece timpul pentru lucruri care nu vor avea valoare mai târziu sau îl puteți investi în lucruri care vor fi valoroase. La sfârșitul fiecărei zile, orice oră care nu a fost folosită se pierde. Nu o puteți păstra pentru mai târziu.

Această ilustrație o puteți aplica atât vieții, cât și eternității. Încă în timpul vieții pământești puteți investi în eternitate. La sfârșitul vieții, tot ce nu a fost investit în eternitate va fi pierdut.

Investiția timpului

În lecția despre priorități (Lecția 7), am văzut diagrama care ne arată cum variază activitățile de la importante la neimportante și de la urgente la non-urgente. O activitate poate să nu fie urgentă, dar totuși foarte importantă pentru viitor. De exemplu, studiul personal și formarea altora sunt de obicei importante, dar nu urgente.

Nu pierdeți timpul doar cu ceea ce trebuie făcut acum: investiți-l în viitor. Încercați să vă investiți timpul zilnic în ceva care va fi valoros peste mulți ani.

Fiți ca o persoană care plantează copaci. El știe că un copac nu valorează nimic până nu crește și nu o face pentru că are nevoie de el acum - o face pentru viitor.

Distragerile și amânările

Trebuie să ne amintim că Dumnezeu este suveran asupra planurilor noastre (Iacov 4:13-17). Uneori, circumstanțele se schimbă, astfel încât planul nostru este amânat.

Uneori, Dumnezeu ne întrerupe planul pentru a îndeplini un alt scop. Trebuie să fim dispuși să abandonăm planul nostru și să reacționăm la situațiile și nevoile urgente ale altora. Nu trebuie să simțim că pierdem în acest caz timpul, pentru că Dumnezeu știe cel mai bine și El deține controlul.

Uneori munca noastră este amânată pentru că trebuie să așteptăm ca altcineva să-și facă partea și să termine ceva. Nu pierdeți ore sau zile așteptând: găsiți ceva valoros la care să lucrați în timp ce așteptați.

În multe țări, oamenii petrec mult timp călătorind sau așteptând la cozi. Planificați cum puteți folosi acest timp. Ar trebui să aveți întotdeauna la îndemână materiale de citit sau de scris, astfel încât acest timp să nu fie pierdut. Majoritatea oamenilor spun că nu învață pentru că nu au timp, dar petrec multe ore în autobuze sau în săli de așteptare și nu fac nimic în timp ce stau acolo.

Un băiat pe nume Abe trebuia să muncească din greu pentru a-și ajuta familia. El construia garduri din copaci pe care îi tăia cu toporul. Petrecea zile întregi arând pământul. Uneori ținea o carte în timp ce mânuia plugul și citea. Uneori, citea noaptea

târziu la lumina focului. Când a devenit adult, a făcut studii și a devenit avocat. Mai târziu a fost ales în funcții guvernamentale și, în cele din urmă, a devenit președinte al Statelor Unite (Abraham Lincoln).

Relațiile

Relațiile sunt importante pentru un creștin și, de asemenea, necesită timp. Relația cu Domnul necesită timp – nu numai pentru a lucra în câmpul lui Dumnezeu, ci și pentru a petrece timp cu El în rugăciune. Cu toții avem relații cu familia și prietenii și trebuie să ne facem timp nu numai pentru a ne îndeplini responsabilitățile, ci și pentru a le arăta oamenilor că sunt valoroși pentru noi.

Trebuie să investim timp nu doar în producerea de rezultate măsurabile, ci și în relații. Câștigăm ajutor și resurse din relații, dar relațiile sunt, de asemenea, valoroase pentru că oamenii sunt valoroși.

► Cum stați cu orele petrecute într-o conversație cu prietenii? Cum puteți ști când timpul a fost investit bine și când a fost irosit?

Timpul petrecut în conversație poate fi valoros în multe feluri: poate modela opinii și valori; poate informa; poate arăta dragoste; poate încuraja sau consola; sau poate reînnoi și edifica o persoană din punct de vedere spiritual. Cu toate acestea, mulți oameni lasă să treacă în zadar ore care nu îndeplinesc niciun scop.

Solicitați unor studenți să împărtășească modul în care își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii principiilor legate de timp.

Îmbrăcămintea

Îmbrăcămintea este, evident, un aspect semnificativ al vieții umane. Fiecare persoană face alegeri cu privire la îmbrăcămintea sa, dacă are opțiuni dincolo de necesitățile de bază.

Îmbrăcămintea creează o primă impresie despre o persoană. Altfel spus, îmbrăcămintea unei persoane arată ce crede ea despre sine și ce vrea să gândească ceilalți despre ea. Îmbrăcămintea are legătură directă cu caracterul unei persoane, fiind o prezentare intenționată a firii acesteia.

Considerații biblice

Biblia oferă mai multe indicații despre îmbrăcămintea unui creștin.

1 Timotei 5:2 ne spune că liderii ar trebui să interacționeze cu genul opus în deplină puritate. O parte a comportamentului curat pentru un lider, bărbat sau femeie, este să se îmbrace într-un mod care să nu provoace intenționat dorințe fizice greșite.

1 Petru 5:5 ne spune să fim îmbrăcați cu smerenie. Apostolul nu se referă în mod specific la îmbrăcămintea fizică, ci ne spune în mod figurat că smerenia ar trebui să fie îmbrăcămintea noastră. Totuși, acest lucru implică și faptul că nu trebuie să purtăm ceva care ar fi în contradicție cu smerenia.

Unii oameni aleg să poarte lucruri care îi vor face să pară superiori altor oameni. Unele articole vestimentare, precum ceasurile, bijuteriile sau diverse accesorii sunt confecționate așa încât se vede imediat că sunt foarte scumpe. Unii oameni doresc să-și afișeze în fața altora statutul și nivel ridicat de succes. Ei vor să pară superiori altor oameni. Aceasta nu este atitudinea unui slujitor. Dorința de a părea superior altora este o dorință lumească pe care un creștin ar trebui să o respingă.

Un lider sau un pastor se poate îmbrăca ceva mai formal decât oamenii pe care îi conduce. Asta nu înseamnă că el vrea să pară superior, ci că își dorește să onoreze oamenii pe care îi slujește. El se îmbracă bine pentru a arăta că vrea să slujească bine. De exemplu, într-un restaurant scump, chelnerii pot fi îmbrăcați mai bine decât clienții nu pentru a părea superiori clienților, ci pentru a onora clienții cu serviciile lor. O persoană care refuză să se îmbrace bine la un eveniment la care ar trebui să fie îmbrăcată bine, arată lipsă de respect față de celelalte persoane invitate.

Ce ați crede despre o persoană care a venit la o nuntă îmbrăcată în haine murdare de lucru? La fel, ce credeți despre un lider care conduce o activitate importantă fără să-și pregătească aspectul? În acest caz ar arăta lipsă de respect.

► Cum poți face diferența dintre hainele concepute pentru a arăta superioritate față de alți oameni și hainele care arată dedicare față de slujire? Ce lucruri pot fi purtate pentru a atinge fiecare dintre obiective, în funcție de motivul persoanei?

Romani 12:10 ne spune că trebuie să-i onorăm pe alții mai degrabă, decât să încercăm să ne poziționăm mai presus de alții. Versetul nu vorbește despre îmbrăcămintă în mod specific, dar implică faptul că nu trebuie să încercăm să părem superiori altor oameni prin îmbrăcămintea noastră.

Haina unui creștin ar trebui să demonstreze că are caracterul pe care Dumnezeu dorește să-l aibă. Natura interioară a unei persoane este mai importantă decât aspectul său exterior, dar aspectul său ar trebui să fie o reflecție a caracterului său.

Considerații sociale și practice

Un lider trebuie să fie îngrijit și curat în aspectul său. El nu trebuie să aibă niciodată o apariție care să-i facă de rușine pe prietenii săi și pe oamenii pe care îi conduce.

► Care sunt câteva detalii despre curățenia personală și aspectul îngrijit?

Un lider trebuie să se îmbrace într-un mod adecvat activității în care este implicat. De exemplu, în timp ce ajută la un proiect de construcție, nu trebuie să se îmbrace la fel ca la biserică.

Considerații profesionale

Anumite ocupații au o ținută distinctă. Unii lucrători, cum ar fi soldații și polițiștii, poartă uniforme. Atunci când un polițist este în uniformă, el obține cooperare mult mai rapid pentru că este imediat recunoscut ca polițist. Dacă un polițist nu ar fi în uniformă, munca i-ar fi îngreuiată, pentru că ar trebui să-și dovedească constant autoritatea înainte de a-și face treaba.

Un medic poartă haine distincte în timp ce lucrează într-un spital. El vrea să fie ușor identificat ca medic.

Imaginează-ți că mergi la spital. Personalul te-a lăsat într-o cameră pentru a aștepta examinarea. Pe ușă intră un bărbat îmbrăcat într-un tricou cu poza unui grup de muzică rock, în pantaloni murdari și zdrențuiți. Părul lui este lung și încâlcit și are un tatuaj pe gât. La început ai putea crede că este un alt pacient. Apoi bărbatul vi se adresează: „Bună, eu sunt doctorul”. Cum ai reacționa?

► În povestea de mai sus, de ce s-ar îndoi pacientul că bărbatul este cu adevărat doctorul?

Oamenii au așteptări cu privire la ținuta unui profesionist. Dacă o persoană este îmbrăcată diferit de ceea ce se așteaptă de la ea, îi va fi mai greu să-și câștige credibilitatea. Acest lucru se aplică multor posturi, inclusiv celor de pastor și profesor.

Îmbrăcămintea este o modalitate de a arăta că ești serios în ceea ce faci. Dacă vă îmbrăcați pentru o slujire de leadership la fel cum vă îmbrăcați pentru a face sport, a vă relaxa acasă sau pentru a face o muncă fizică, oamenii ar putea crede că nu considerați întâlnirile voastre ca fiind ceva important.

Leadershipul înseamnă influență. Dacă o persoană se îndoiește de abilitățile tale din cauza aspectului tău, influența ta se diminuează. Este un principiu foarte simplu: o persoană trebuie să arate în concordanță cu ceea ce reprezintă. În fiecare zi întâlnim oameni pe care îi vedem pentru prima dată. Mulți dintre ei decid imediat dacă vor să fie influențați de noi sau nu. Pentru că haina noastră este primul lucru pe care îl văd, nu trebuie să ne îmbrăcăm într-un mod care să ne reducă influența.

Solicitați unor studenții să împărtășească modul în care își vor schimba obiectivele sau acțiunile în urma studierii principiilor despre îmbrăcămintă.

Concluzie

Încheiați ultima lecție cu încurajare și provocarea studenților de a continua să se dezvolte și să studieze cum să aplice principiile pe care le-au învățat. Amintiți-le că trebuie să lucreze, în primul rând, pentru extinderea Împărăției lui Dumnezeu, pentru slava lui Dumnezeu și răsplată veșnică.

Următoarele citate pot fi folosite pentru a-i încuraja pe studenți să facă în mod constant tot ce pot mai bine.

Nu criticul contează și nici persoana care arată cum s-a poticnit cel puternic sau cum ar fi putut să facă mai bine cel care face ceva. Meritul îi aparține omului care se află de fapt în epicentrul luptei, a cărui față este mânjită de praf, transpirație și sânge; care perseverează cu curaj; care greșește, care greșește din nou și din nou, pentru că nu există efort fără greșală și gafe; care într-adevăr se străduiește să facă ce trebuie; care cunoaște marele entuziasm și devotamentul profund; care se dăruiește pe sine pentru o cauză demnă; care cunoaște triumful celor mai înalte realizări, dar și durerea unei mari înfrângeri. Chiar dacă eșuează, el eșuează acționând cu curaj, de aceea el niciodată nu va fi alături de acele suflete reci și timide care nu cunosc nici victoria, nici înfrângerea.⁴⁴

Se crede că următorul citat provine din scrierile unui pastor din Zimbabwe, găsite după ce a fost martirizat pentru credința sa.

Fac parte dintr-o comunitate de care nu mi-e rușine. Sunt în pericol de moarte. Am trecut hotarul. Hotărârea e luată. Sunt ucenicul Lui și nu voi privi înapoi, nu voi slăbi, nu voi încetini, nu voi da înapoi și nu mă voi opri.

Trecutul meu este răscumpărat. Prezentul meu este plin de sens. Viitorul meu este în siguranță. Am terminat cu viața mărunță lipsită de sens, cu umblarea doar prin ceea ce văd, cu planificarea îngustă, calea netedă, cu visele fără culoare, viziunile îmblânzite, vorbirea banală, viața ieftină și obiectivele pitice.

Nu mai am nevoie de privilegii, prosperitate, poziție, promovări, laude sau popularitate. Nu trebuie să mai am dreptate sau să fiu primul, sau în top, sau recunoscut, sau lăudat, sau răsplătit. Trăiesc prin credință, mă sprijin pe prezența Lui, merg prin răbdare, mă înalț prin rugăciune și lucrez prin puterea Duhului Sfânt.

⁴⁴ Theodore Roosevelt "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

Fața mea este încremenită. Mersul meu este rapid. Scopul meu sunt cerurile. Drumul meu poate fi îngust, accidentat, însoțitorii mei puțini, dar ghidul meu este de încredere și misiunea mea este clară.

Nu pot fi cumpărat, tentat să fac compromisuri, influențat, ademenit într-o capcană, întors înapoi, înșelat sau oprit.

Nu voi tresari în fața sacrificiului și nu voi ezita în prezența adversarului. Nu voi negocia la masa inamicului, nu voi medita la izvorul popularității și nu voi rătăci în labirintul mediocrității.

Eu nu voi renunța, nu voi tăcea, nu voi slăbi, voi sta mereu de veghe, mă voi păstra, mă voi ruga, voi plăti prețul și voi predica despre Hristos.

Sunt un discipol al lui Isus. Trebuie să dau până când nu mai am, să predic până când toți vor ști despre El și să lucrez până în momentul în care El va veni. Și când El va veni, El mă va recunoaște imediat. Culorile mele vor fi pure!

Crearea Viziunii:

Procesul de Reproducere a Slujirii

de Tim Keep

Introducere

Creșterea și extinderea Bisericii spre slava lui Isus Hristos trebuie să fie o normă în Împărăția lui Dumnezeu. Ori de câte ori „sterilitatea” era voia lui Dumnezeu, aceasta însemna fie disciplinare, fie o încercare care aducea la o mai mare rodnicie.

Istoria lui Israel și a bisericii confirmă acest lucru. De asemenea, Pildele Împărăției indică acest lucru (Matei 13:31-33). Făgăduințele lui Isus încurajează acest lucru: „Nu te teme, turmă mică, pentru că Tatăl vostru vă dă cu plăcere Împărăția” (Luca 12:32); „Adevărat, adevărat vă spun că cine crede în Mine va face și el lucrările pe care le fac Eu; ba încă va face altele și mai mari decât acestea, pentru că Eu mă duc la Tatăl” (Ioan 14:12).

A nu cere este neascultare. În plus, atunci când nu cerem, primim ceea ce „cerem” – nimic!

Autoritatea delegată de Isus ucenicilor în Marea Trimitere (și în alte locuri) presupune că Dumnezeu dorește creșterea bisericii (Matei 28:18-20).

Venirea Duhului Sfânt asigură creșterea bisericii (Fapte 1:8).

Puterea și progresul Bisericii Noului Testament demonstrează cum ar trebui să crească biserica.

Deci, care ar trebui să fie stilul nostru de slujire când depindem de puterea lui Dumnezeu și ne așteptăm la o creștere și la o extindere a bisericii? Ce ar trebui să facem?

Creșterea și extinderea Bisericii se întâmplă în mod normal prin procese ordonate, mai degrabă decât prin experiențe senzaționale sau miracole. Dacă ordinea nu va fi implementată, când va veni renașterea, rezultatele pe termen lung vor fi mici.

Modul ordonat în care Isus Și-a desfășurat slujirea, precum și ordinea bisericilor din Ierusalim și Antiohia, lucrarea misionară ordonată a lui Pavel ilustrează necesitatea ordinii pentru o creștere durabilă.

Modul ordonat în care Neemia a reconstruit zidurile sparte ale Ierusalimului era vital pentru succes.

În cele ce urmează vor fi prezentate etapele progresive ale formării viziunii (dezvoltării și finalizării unui nou proiect) pe care Domnul m-a învățat în decursul experienței mele de slujire și prin studiul unor oameni, precum Neemia.

Pasul Nr.1 – Percepția

Liderii buni sunt în primul rând buni ascultători. Dacă nu ești curios, nu vei conduce niciodată o misiune de succes pentru Domnul.

„... a venit Hanani, unul din frații mei, și câțiva oameni din Iuda. I-am întrebat despre iudeii scăpați care mai rămăseseră din robie și despre Ierusalim. Ei mi-au răspuns: „Cei ce au mai rămas din robie sunt acolo, în țară, în cea mai mare nenorocire și ocară; zidurile Ierusalimului sunt dărâmate și porțile sunt arse de foc.” (Neemia 1:2-3)

Neemia a ascultat - rugându-se, cu inima și mintea deschise. Ascultă ce îți spune Dumnezeu prin cuvinte, probleme, mărturisiri, nevoile altora. Neemia a ascultat cu inima!

Neemia a aflat tot ce a putut despre problemă. Adresează întrebări. Fii curios. Adună fapte. De prea multe ori luăm decizii înainte de a cunoaște faptele. Pastorii și misionarii fac adesea această greșală: prea des își încarcă agenda și le oferă oamenilor ceea ce, cred ei, aceștia au nevoie.

Neemia a fost mișcat de dragoste. Nicio slujire care nu este motivată de dragoste nu va rezista.

Pasul Nr.2 – Rugăciunea

Rugăciunea este esențială pentru a înțelege gândul lui Dumnezeu.

„Când am auzit aceste lucruri, am șezut jos, am plâns și m-am jelit multe zile. Am postit și m-am rugat înaintea Dumnezeului cerurilor.” (Neemia 1:4)

Ca și Neemia, roagă-te folosind Cuvântul lui Dumnezeu, roagă-te folosind promisiunile lui Dumnezeu.

Ca și Neemia, roagă-te cu umilință. Neemia și-a mărturisit păcatul său și păcatul națiunii sale.

La fel ca Neemia, roagă-te pentru claritatea viziunii și a planului. Chiar înainte ca regele să-l întrebe, Neemia își făcuse un plan în mintea lui.

Căci Dumnezeu nu este un Dumnezeu al neorânduiei, ci al păcii...” (1 Corinteni 14:33)

„În zilele acelea, Isus S-a dus în munte să Se roage și a petrecut toată noaptea în rugăciune către Dumnezeu. Când s-a făcut ziua, a chemat pe ucenicii Săi și a ales dintre ei doisprezece pe care i-a numit apostoli.” (Luca 6:12-13)

Căutați înțelepciune practică, pricepere și metode pentru a realiza acest lucru.

„Dacă vreunui dintre voi îi lipsește înțelepciunea, s-o ceară de la Dumnezeu, care dă tuturor cu mână largă și fără mustrare, și ea îi va fi dată.” (Iacov 1:5)

Căutați discernământ.

„Preaiubiților, să nu dați crezare oricărui duh, ci să cercetați duhurile dacă sunt de la Dumnezeu...” (1 Ioan 4:1)

Căutați unitate.

„Vă mai spun iarăși că, dacă doi dintre voi se învoiesc pe pământ să ceară un lucru oarecare, le va fi dat de Tatăl Meu, care este în ceruri.” (Matei 18:19).

„Pe când slujeau Domnului și posteau, Duhul Sfânt a zis: „Puneți-Mi deoparte pe Barnaba și pe Saul pentru lucrarea la care i-am chemat.” (Fapte 13:2)

Ca și Neemia, roagă-te având așteptări.

„Dar s-o ceară cu credință, fără să se îndoiască deloc, pentru că cine se îndoiește seamănă cu valul mării, tulburat și împins de vânt înapoi și încolo. Un astfel de om să nu se aștepte să primească ceva de la Domnul.” (Iacov 1:6-7)

Ca și Neemia, roagă-te cu ardoare.

„Atunci, după ce au postit și s-au rugat, și-au pus mâinile peste ei și i-au lăsat să plece.” (în lucrarea de misiune) (Fapte 13:3)

Perioadele de rugăciune sunt uneori lungi. Dacă, în timp ce vă rugați, povara pentru un anumit proiect sau slujire persistă, atunci continuați să mergeți în acea direcție. Dar amintiți-vă că timpul lui Dumnezeu este la fel de important ca și voia Lui.

Pasul Nr.3 – Planificarea

Refuză să aștepti un miracol!

„M-am suit noaptea pe la pârâu și m-am uitat iarăși cu băgare de seamă la zid.” (Neemia 2:15)

„Încercați să faceți lucruri mărețe pentru Dumnezeu, așteptați lucruri mărețe de la El”, a spus William Carey. Odată ce credeți că ați primit claritate pentru o anumită slujire sau proiect, începeți să acționați. Dar amintiți-vă să vă rugați și în faza de planificare. Iată câteva chei pentru o planificare eficientă:

Poate fi necesar să faceți o excursie de explorare pentru a „cerceta zidul”.

Puneți întrebări practice: Ce? Când? Unde? Care? De ce? Cum? Nu faceți presupuneri. Fiți minuțios. Examinați toate nuanțele.

„Orice faceți, să faceți din toată inima, ca pentru Domnul, nu ca pentru oameni.” (Coloseni 3:23)

- Ce acțiuni pregătitoare trebuie făcute?
- Cine își va asuma responsabilitatea?
- Unde va avea loc aceasta?
- Cat va costa? Cum va fi susținută lucrarea?
- Cine va fi responsabil pentru costuri, slujire, muncă etc.?
- Când va începe lucrarea?

Elaborați un proces clar, pas cu pas, cum va fi realizat acest proiect. Fiți cât mai specific posibil. Neemia a reușit nu doar pentru că s-a rugat și a postit, ci pentru că a avut înțelepciunea de a împărți un proiect uriaș în porțiuni mici.

Atribuiți sarcini. Desemnați responsabilități. Clarificați datoria atribuită fiecărei persoane.

Stabiliți obiective specifice, cu termeni, locuri, îndatoriri concrete.

Există multe exemple în Scriptură despre necesitatea planificării – Noe, Moise (mai ales când a construit cortul), Iosua (strateg de război), David (mai ales când s-a pregătit pentru construirea templului) și Neemia, când a organizat oamenii pentru a reconstrui zidurile dărâmate ale Ierusalimului.

Să nu credeți că dacă o lucrare este binecuvântată de Dumnezeu ea nu are nevoie de planificare. Cu cât misiunea este mai importantă, cu atât planificarea și pregătirea sunt mai importante!

Pasul Nr.4 – Acțiunea

Odată ce planul este întocmit, acționează în conformitate cu el!

„Marele preot Eliașib s-a sculat împreună cu frații săi, preoții, și au zidit ...” (Neemia 3:1)

După ce ați făcut întocmit minuțios planul, treceți imediat la realizarea lui, fără să amânați nimic decât dacă este absolut necesar. Amânarea poate demoraliza și descuraja poporul lui Dumnezeu și vă poate stinge zelul. Harul, puterea și providența lui Dumnezeu vor veni pe măsură ce acționăm conform voii Lui. Nu uitați: lucrarea lui Dumnezeu este 10% inspirație și 90% transpirație.

Ca și Neemia, acționați hotărât: acțiunile șovăitoare ale liderului vor demoraliza poporul lui Dumnezeu.

Asemenea lui Neemia, acționați în unitate. Oamenii au lucrat cu o singură inimă, realizând diverse sarcini.

Ca și Neemia, acționați cu sacrificiu. Neemia nu și-a permis niciun tratament special față de sine, ci s-a sacrificat împreună cu constructorii. Viziunea adevărată îl va costa pe vizionar. Nu există viziune pentru care altcineva să plătească! Dumnezeu vă va binecuvânta cu sprijin atunci când vă puneți la dispoziție propria viață, darurile, timpul și resursele.

Asemenea lui Neemia, acționați cu credință. Faceți primii pași, chiar și atunci când nu știți cum vă va asigura Domnul pentru următorii pași.

Pasul Nr.5 – Perseverența

Orice lucrare măreață în Împărăție va necesita răbdare, persistență și perseverență.

„Le-am trimis soli cu următorul răspuns: „Am o mare lucrare de făcut și nu pot să mă cobor.” (Neemia 6:3)

Neemia ne oferă o ilustrare perfectă a răbdării. Iată câteva principii de reținut:

Ca și Neemia, așteptați-vă la opoziție. Rămâneți ferm!

La fel ca Neemia, evaluați și adaptați-vă la noile informații, provocări și amenințări.

Asemenea lui Neemia, încurajați-i pe constructori. Liderii eficienți înțeleg puterea optimismului autentic - optimism care se naște din credința încrezătoare în viziune.

Asemenea lui Neemia, răbdați până la sfârșit și nu renunțați niciodată. Perseverența este vitală. Adesea, acest lucru necesită ani de persistență fidelă.

Umblarea nu are nimic dramatic în ea. Umblarea însă testează cât de mult ne putem baza pe caracterul nostru. „A umbla și a nu obosi” este cea mai înaltă manifestare a puterii. Și când Biblia vorbește despre „umblare”, ea se referă la caracter – „Și când L-a văzut pe Isus umblând, a spus: Iată Mielul lui Dumnezeu” (Ioan 1:36). Nu există nimic abstract în Biblie, totul este viu și

real. Dumnezeu nu spune: „Fii duhovnicesc!”. Dumnezeu spune, „Umblă înaintea Mea!” (Geneza 17:1).

Când suntem nesănătoși din punct de vedere fizic sau moral, ne dorim întotdeauna senzații tari. În sfera fizică, aceasta va duce la faptul că vom încerca să simulăm acțiunile Duhului Sfânt; în sfera emoțională - la faptul că ne vom încurca în patimile noastre și vom cădea din ce în ce mai jos, iar dacă vrem răpiri în sfera spirituală, dacă vrem să ne înălțăm tot mai sus „ca vulturii” (Isaia 40:31), totul se va încheia cu distrugerea completă a spiritualității noastre.⁴⁵

William Carey a spus: „Pot munci din greu. Pot să perseverez în atingerea unui anumit scop. Lui Îi datorez totul.” A atins obiective grozave care au necesitat ani de muncă.

Concluzie

Neemia nu a fost omul în care toți vedeau un lider. Totuși, printr-o coincidență aparent imposibilă, prin ascultare, rugăciune, planificare și perseverență, el a terminat zidurile Ierusalimului în doar 52 de zile! Aceasta a devenit moștenirea lui. Tu ce moștenire vei lăsa?

⁴⁵ Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 entry). Accessed from <https://utmost.org/dependent-on-god%E2%80%99s-presence/> on March 14, 2020.

Surse recomandate

Bibliografie:

Blanchard, Ken and Phil Hodges. *The Servant Leader*. Nashville: Thomas Nelson, 2003.

Blanchard, Ken and Mark Miller. *The Secret: What Great Leaders Know and Do*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014.

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. New York: HarperBusiness, 2001.

Collins, Jim and Morten Hansen. *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck—Why Some Thrive Despite Them All*. New York: HarperBusiness, 2011.

Collins, Jim and Jerry Porras. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness, 2004.

Covey, Stephen. *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*. New York: KMS Publishing, 2011.

Covey, Stephen. *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything*. New York: Free Press, 2006.

Maxwell, John. *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.

Maxwell, John. *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team*. New York: HarperCollins Leadership, 2001.

Maxwell, John. *21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson, 1998.

Mohler, Albert. *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters*. Bloomington: Bethany House Publishers, 2012.

Smith, Mark and Larry Lindsay. *Leading Change in Your World*. Marion: Triangle Publishing, 2008.

Surse online:

HowWeLead.org and KenBlanchard.com are websites with resources from Ken Blanchard.

Videos are available on YouTube.com from Ken Blanchard and John Maxwell.

At JohnMaxwell.com, you can find video resources, including a free daily video.

Leadershipul slujirii Înregistrarea sarcinilor

Numele, prenumele studentului _____

Completați după finalizarea fiecărei sarcini. Pentru a primi certificatul de la Shepherds Global Classroom, toate sarcinile trebuie finalizate cu succes.

Lecția	Afirmații rezumative	Aplicație personală	Conținut de memorat	Sarcini din Scriptură
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Cererea pentru Certificat de la Shepherds Global Classroom

Cererea pentru un certificat de absolvire de la Shepherds Global Classroom poate fi completată pe pagina noastră web la www.shepherdsglobal.org. Certificatele vor fi transmise digital de către președintele SGC către instructorii și facilitatorii care completează cererea în numele studenților lor.

Descrierile cursurilor Shepherds Global Classroom

Cursurile Fundamentelor Doctrinare

Crezuri creștine

Acesta este un curs sistematic de teologie, care descrie doctrinele creștine despre Biblie, Dumnezeu, om, păcat, Hristos, mântuire, Duhul Sfânt, Biserică și ultimele vremuri.

Romani

Acest curs prezintă teologia mântuirii și a misiunii, așa cum este explicată în cartea Romani, aducând în discuție mai multe probleme care au fost controversate în biserică.

Escatologia

Acest curs prezintă cărțile biblice ale lui Daniel și Apocalipsa, împreună cu alte secțiuni ale scrierilor profetice și subliniază doctrinele esențiale, precum întoarcerea lui Hristos, judecata finală și împărțirea veșnică a lui Dumnezeu.

Doctrina și practica unei vieți de sfințenie

Acest curs oferă o descriere biblică a unei vieți sfinte pe care Dumnezeu o așteaptă de la un creștin și cu care îl înputernicește.

Doctrinile și practicile Bisericii

Acest curs explică design-ul și planul lui Dumnezeu pentru biserică și prezintă subiecte biblice, cum ar fi calitatea de membru al bisericii, botezul, Cina Domnului, Zeciuiala și conducerea spirituală.

Cursuri de studiu biblic

Explorarea Vechiului Testament

Acest curs învață conținutul și învățăturile esențiale ale celor 39 de cărți ale Vechiului Testament.

Explorarea Noului Testament

Acest curs învață conținutul și învățăturile esențiale ale celor 27 de cărți ale Noului Testament.

Principiile interpretării biblice

Acest curs învață principiile și metodele de interpretare corectă a Bibliei pentru a ne ghida viața și relația cu Dumnezeu.

Cursuri de Evangelism și Ucenicie

Introducere în Apologetică

Acest curs învață bazele științifice, istorice și filozofice pentru o viziune creștină asupra lumii și arată cum credința creștină este în concordanță cu rațiunea și realitatea.

Culte și religii mondiale

Acest curs oferă credinciosului evanghelic o înțelegere a învățăturilor și a răspunsurilor adecvate la optsprezece grupuri religioase.

Evanghelistul și Ucenicia Biblică

Acest curs prezintă principiile biblice care ghidează metodele de evanghelizare. Descrie forme de evanghelizare și oferă lecții de utilizat în ucenicizarea noilor convertiți.

Creșterea spirituală

În acest curs, studenții învață să aibă atitudinile lui Isus, să se raporteze la Dumnezeu în felul în care Isus s-a raportat la Tatăl Său, să se smerească așa cum a făcut Isus, să exerseze disciplinele spirituale și personale ale lui Isus, să îndure suferința așa cum a făcut Isus și să se angajeze în comunitatea creștină (Biserica) formată de Isus.

Viața creștină practică

Acest curs aplică principiile scripturale referitor la utilizarea banilor, relațiile, mediul, relațiile cu guvernul, drepturile omului și alte domenii ale vieții practice.

Căsătoria și familia creștină

Acest curs oferă o perspectivă creștină asupra dezvoltării umane prin etapele vieții și aplică principiile scripturale rolurilor și relațiilor de familie.

Cursuri de leadership creștin

Leadershipul slujirii

Acest curs pune accent pe caracterul creștin, în timp ce îi învață pe lideri să ghideze organizațiile prin procesul de descoperire a valorilor, realizarea scopului, împărtășirea viziunii, stabilirea de obiective, planificarea strategiei, acțiunea și experimentarea realizării.

Viața și slujirea lui Isus

Acest curs studiază viața lui Isus ca model pentru slujire și conducere în secolul 21.

Principiile comunicării

Acest curs învață despre teologia comunicării, metode de vorbire eficientă și metode de pregătire și prezentare a predicilor biblice.

Introducere în închinarea creștină

Acest curs explică modul în care închinarea influențează toate aspectele vieții credincioșilor și oferă principii care ar trebui să ghideze practicile individuale și congregaționale de închinare.

Cursuri de Istorie a Bisericii

Studiu de Istorie a Bisericii 1

Acest curs descrie modul în care biserica și-a îndeplinit misiunea și și-a protejat doctrina esențială din perioada bisericii primare și până la Reformă.

Studiu de Istorie a Bisericii 2

Acest curs descrie modul în care biserica s-a extins și s-a confruntat cu provocări, din perioada Reformei și până în timpurile moderne.

Centrare pe Cristos. Instruire. Pretutindeni.



SHEPHERDSGLOBAL.ORG